

دراسة ميدانية لبرامج تثقيف المنتجين في الجماهيرية

تأليف

د. الجيلاني بشير جبريل

المهدي المهدي عميش

الكتاب التاسع والعشرون

منشورات المعهد العالي لتثقيف المنتجين

الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى

تثقيف المنتجين

دراسة ميدانية لبرامج تثقيف المنتجين فى الجماهيرية

تأليف

د . الجيلانى بشير جبريل   المهدى المهدى عميش

منشورات المعهد العالى لتثقيف المنتجين

الكتاب التاسع والعشرون

اهـــــداء

الى كل الذين يؤمنون بأن التثقيف والتدريب هما عماد تقدم الانتاج والمنتجين



مقدمة

الثقافة العمالية فى الوطن العربى هى من سلالة تلك الثقافة الاستعمارية التى اورثتنا اياها ذلك المستعمر الذى هيمن على مقدرات الشعوب واستعبد عمالها وسرق جهدهم وحرمهم من كافة الحقوق الانسانية ، وتمكن من زرع بذور ثقافته التى منشأها الصراع الطبقى الاستغلالى .

وعلى هذا الاساس لم تستطيع الثقافة العمالية فى الوطن العربى ان تغير من اوضاع واتجاهات وميول العمال العرب تغيرا جذريا نحو التحرر والانعتاق يتناسب ويتناغم مع اهداف وطموحات المجمع العربى فى الحرية والاشتراكية والوحدة . وهذا مايدعو الى القول بان المعرفة التى لاتحمل فى طياتها بذور تجاوزها و لاتفسح المجال امام هذا التجاوز مضللة منهجيا ويجب الحذر منها .

والمنتجون فى الجماهيرية لم يتخلصوا بعد من مخلفات الثقافة العمالية برغم تاطيرهم لقواعد ثقافة المنتجين بعد قيامهم بالثورة على العلاقات الظالمة وتحللوا من كافة اشكال الصراع الطبقى ، وتحولوا من خانة الاجراء الى عالم الشركاء ، ورفعوا شعار «ياعمال العالم تحرروا» وبذلك حدد المنتجون الاتجاه المنهجى الجديد لثقافة المنتجين ، والتى تهدف الى تحرير الانسان المنتج من كافة اشكال التعبية والعبودية والطبقية والعلاقات الظالمة ، كما تهدف الى صد الاعتداء الحاصل على قيمة الانسان وكرامته وتحريره من كافة تبعيات التخلف .

وعليه يمكن القول بان ثقافة المنتجين هى المشعل الذى ينير الطريق امام زحف جموع العمال نحو التحرر والانعتاق من كافة العلاقات الظالمة لبناء مجتمع الشركاء المجتمع الجماهيرى الجديد .

وفصلت هذه الدراسة الميدانية الى سبعة فصول هى الثقافة العمالية ، مشاكل تثقيف المنتجين ، تطور اوضاع الشغيلة فى الجماهيرية اهمية الصناعة وحاجاتها الى العمالة الفنية المدربة ، التدريب وضرورته للمنتجين ومفهوم البحث واجراءاته وتحليل النتائج وتفسيرها .



الفصل الأول

الثقافة العمالية
المفهوم والنشأة والقصور . .

معنى الثقافة .

معنى الثقافة العمالية .

خصائص برامج الثقافة العمالية .

اهذاف الثقافة العمالية .

نشأة الثقافة العمالية وتطورها .

الثقافة العمالية فى الوطن العربى .

الثقافة العمالية فى ليبيا .

ثقافة المنتجين فى عهد الثورة .

الثقافة العمالية

المفهوم والنشأة والتطور

معنى الثقافة :-

قبل ان نتحدث عن معنى الثقافة العمالية لمعرفة مايرمى من ورائه هذا المصطلح الذى اثار اهتمام العديد من العلماء والمهتمين منهم بقضايا العمل والثقافة العمالية رأينا ان نعرف اولا كلمة « ثقافة » وهذه الكلمة قد عرفت بتعريفات عديدة من قبل رجالات التربية والاجتماع ، فقد عرفها « تايلور » بأنها ذلك الكل المركب الذى يشمل المعرفة والعقائد والفن والاخلاق والقانون العرف وكل القدرات والعادات الاخرى التى يكتسبها الانسان من حيث هو عضو فى مجتمع .

ويرى كيللر ان الثقافة هى جميع اساليب الحياة المشتركة برمتها لذى شعب معين متظمنة طرق التفكير والتصرف والشعور التى يعبر عنها مثلا - فى الدين والقانون واللغة والفن والعرف وكذلك فى المنتجات المادية مثل المنازل والملابس والادوات .

ويذهب رالف لنتون « الى ان الثقافة هى تنظيم للسلوك المكتسب ونتائج هذا السلوك يشترك افراد مجتمع معين فى مكوناتها الجزئية وتنتقل عن طريق هؤلاء الافراد . . .

ويرى « لوجيرن » ان تغير الثقافة بدأ فى مجال الاشياء والادوات ، ثم يمتد تأثيره الى الجانب الاجتماعى فيغير منه ويعدل فيه ، ومن تم تكمن القوة المغيرة فى الاشياء لانها تقبل التغير باسرع مما تنقله الافكار .[1]

معنى الثقافة العمالية :-

وبعد هذا الاستعراض الموجز لبعض التعريفات التى قال بها بعض علماء التربية والاجتماع حول معنى الثقافة بصورة عامة نعود الى موضوعنا الرئيسى

---

(1) احمد على الفنيش ، اصول التربية - الدار العربية للكتاب تونس 1982 م .

والمتمثل فى الثقافة العمالية او تثقيف المنتجين كما يسميها بعضنا لنورد جملة من التعريفات التى قال بها بعض الباحثين العرب والمهتمين بالثقافة العمالية وقضاياها ، ويمكن لنا ان نقول فى بداية هذا الحديث انه لم يتوصل الباحثون والمتخصصون فى مجال الثقافة العمالية (اى ثقافة المنتجين) فى الوطن العربى الى تعريف شامل ومحدد للثقافة العمالية فقد جاء هؤلاء بتعريفات كثيرة ومتنوعة والتى تختلف عن بعضها البعض فى جوانب كثيرة .

ولكنها رغم كل هذا الاختلاف فانها تتفق الى حد ما فى بعض الجوانب الأخرى ، وفى الفقرة اللاحقة سوف نقوم بعرض بعض هذه التعريفات للوقوف على ابعادها ولمعرفة اوجه الاتفاق والاختلاف فيما بينها .

لقد جاء فى « الثقافة العمالية فى الوطن العربى عبر مؤتمراتها القومية » للسيد محمد داود الزيدى بان الثقافة العمالية هى :-[1]

« اى قدر من المعارف والمفاهيم التى يمكن ايصالها للعمال من اجل زيادة وعيهم وتنمية مهاراتهم ، وتفهم قضايا مجتمعهم ، والارتفاع بمستوى حياتهم الفكرية » .

ويتضح من هذا التعريف ان الثقافة العمالية هى عبارة عن تقديم قدر من المعلومات الى فئة معينة وهى فئة المنتجين وذلك من أجل :-

1) زيادة مهاراتهم فى ميادين اعمالهم ومجالات اهتماماتهم .

2) تفهم قضايا مجتمعاتهم الذين هم احد افراد هذه المجتمعات .

3) تحسين مستوى حياتهم الفكرية .

وقد عرف أمين نورالدين الثقافة العمالية بقوله :-[2]

«هى نشاط تعليمى موجه للعمال بهدف تزويدهم بشتى انواع المعرفة المتكاملة » .

والتى تساعدهم على :-

1) اداء واجباتهم النقابية .

2 - حل مشاكلهم النقابية بطرق افضل .

---

(1) محمد داود الزيدى ، الثقافة العمالية فى الوطن العربى عبر مؤتمراتها القومية . بالمعهد العربى للثقافة العمالية وبحوث العمل - بغداد 1980 م .

(2) ايمن نورالدين ، الثقافة العمالية . معهد الثقافة العمالية ، الكويت ، الاتحاد العام لعمال الكويت

3) تمكينهم من المشاركة الواعية فى مختلف الميادين الاجتماعية والسياسية ، والاقتصادية بصفتهم اعضاء فى المجتمع ، وبالاضافة الى كونهم يمثلون غالبية القوى المنتجة والمستهلكة .

هذا كما اضاف نورالدين بعدا آخر للثقافة العمالية على اعتبار أنها رافد من روافد تعليم الكبار وتتميز بالمميزات التالية :ء

انها موجهة الى جميع العمال على مختلف مستوياتهم .

انها تدار بواسطة العمال انفسهم . اى ان الذى يقوم بالاشراف عليها هم العمال من خلال تنظيماتهم النقابية .

ان مهمة الاضطلاع بها تتحملها فئة من العمال المدربين بحيث تكسب ثقة العمال الدارسين مما يؤدى الى التعاون المتبادل .

من هذا التعريف يتضح ان الثقافة العمالية لون من الوان النشاط العلمى الذى يوجه خصيصاً الى العمال على مختلف مستوياتهم ومجالات اعمالهم وذلك بقصد تثقيفهم وتوعيتهم ليدركوا دورهم ويتحملوا مسئولياتهم داخل مجتمعاتهم وفى نطاق اعمالهم وفى مؤتمراتهم المهنية والنقابية ، شريطة ان تكون برامج التثقيف هذه تحت اشراف وادارة المنظمات العمالية لما لذلك من فوائد جمة تعود على المنتجين وعلى برامج ووسائل تثقيف المنتجين .

وقد عرف الدكتور عبدالرؤوف ابوعلم بقوله :ـ

«فلم تعد مهمة الثقافة العمالية محو الامية بين صفوف العمال وتقديم ثقافة عامة ونقابية وطبقية ، بل القى على عاتقها بجانب ذلك تزويد من العامل بتدريب مهنى بصفة مستمرة وبالمعلومات والنظريات والخبرات الجديدة التى يفرضها التقدم العلمى بصورة دائمة والتى لم تعد تقف عند حد النظريات بل سرعان ماتصبح تطبيقات عملية فى حياتنا فى فترات قصيرة[1] .

وبالنظر الى هذا التعريف نجد أن الدكتور ابوعلم قد اضاف ثلاثة ابعاد للثقافة العمالية والتى تمثلت فى النقاط التالية :ـ

1) التدريب المهنى كجانب من جوانب الثقافة العمالية .

2) الاستمرارية فى التثقيف والتدريب دون التوقف عند حد معين .

3) التركيز على الجوانب التطبيقية بالاضافة الى الجوانب النظرية .

وفى بحث تحت عنوان « دور منظمة العمل العربية فى مواجهة تحديات

---

(1) عبدالرؤوق ابوعلم « دور الثقافة العمالية فى التنمية مجلة اراء فى التعليم الوظيفى للكبار ، السنة السادسة 1976 م العددان الاول والثانى ، سرس الليان المتنوفيه مصر ص 139

التنمية فقد عرف كاتبه الثقافة العمالية بقوله :ـ

« ان برامج الثقافة العمالية والصقل المهنى تهدف الى تزويد القوى البشرية العاملة على اختلاف ما تقوم به من اعمال بخبرات وقدرات شاملة ومشتركة تعينهم على علاج مشاكل العمل وتساعدهم على الالمام بالصفات المشتركة والضرورية لكل ميادين العمل بغية تدعيمها وتنميتها وتمكينهم من مدارسة قوانين العمل وتشريعاته وتمدهم بمعلومات عن اصول الامن الصناعى وعن التنظيمات النقابية واهدافها وعن مفهوم الكفاية الانتاجية واثرها علاوة على الثقافة الاجتماعية والاقتصادية وذلك بغرض تعميق المفاهيم الصحيحة فى هذه المجالات والسمو بالقيم التى تصاحب اى عمل فى كمة وكيفه والتى تتميز بأنها تشترك وتصاحب كل ميادين العمل على اختلاف انواعها والوانها .»[1] .

هذه وقد جاء تعريف الثقافة العمالية فى الكتاب الاول للثقافة العمالية الصادر عن المعهد العالى لتثقيف المنتجين بأنها :)ـ

الثقافة التى تقدم للطبقة العاملة ولقياداتها النقابية على اساس من الفكر العمالى بهدف توعية العمال بمسئولياتهم كمواطنين . . . وكاعضاء فى تنظيم نقابى وكمسئولين عن الانتاج فى المجتمع .

ويهدف الى تدريب القيادات النقابية تدريبا عاليا يمكنهم من حسن اداء مهامهم النقابية والوطنية والدولية وذلك فى اطار علمى ينعدم فيه استغلال الانسان للانسان ، وتسوده العدالة الاجتماعية والسلام العالمى[2]

وبالنظر الى هذا التعريف نجد انه قد تضمن النقاط الثلاث التى وردت فى التعريف الاول ، ولكن بالاضافة الى ذلك فأن هذا الاخير قد تضمن نقطة رابعة وهى :ـ

تدريب القيادات النقابية تدريباً متقدماً بحيث تستطيع هذه النقابات القيام بدورها الوطنى والقومى والدولى على احسن وجه واكمله .

هذا كما ورد تعريف الثقافة العمالية فى الكتاب السادس دور النقابات فى خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة فى الوطن العربى بانها :ـ

---

(1) الثقافة العمالية وتحديات التنمية فى الوطن العربى « الكتاب الرابع عشر الصادر عن المعهد العالى لتثقيف المنتجين ـ الجماهيرية العربية الليبية 1981 م .

(2) الثقافة العمالية الكتاب الاول ـ المعهد العالى لتثقيف المنتجين طرابلس / الجماهيرية 1974 ـ ص / 9

« هى تسليح العامل بالنظرة العلمية لفهم الواقع من اجل تغييره[1] وفى هذا التعريف الموجز فأن الثقافة العمالية تهدف الى تحقيق اشياء كثيرة لتوعية العمال بالسمات العامة المميزة للوضع الاقتصادى والاجتماعى والسياسى حتى تدرك الطبقة العاملة وضعها كطبقة مستغلة من طرف قلة من المحظوظين وتوعية هذه الطبقة بالدور التاريخى لها فى تغيير الهياكل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية السائدة فى الوطن العربى وتوعيتها بان القضاء على الاستغلال وبناء مجتمع سعيد لايتم الا من خلال تصعيد النضال وتطوير اساليب الكفاح والشعور بالمسئولية . . . الخ .

وفى نهاية عرضنا لهذه التعريفات كما لا ترانا ناقدين او محللين لهذه التعريفات كما لاترانا رافضين لبعضها او قابلين لبعضها الاخر لاننا لسنا بصدد النقد والتحليل ولسنا ايضاً بصدد الرفض او القبول رغم اننا قد نميل الى بعض هذه التعريفات اكثر من ميلنا الى بعضها الاخر وذلك اما لشمولية التعريف او لوضوحه او لعمقة او ماشابه ذلك ؟ ولكن سترانا قد جئنا بتعريفنا الخاص الذى استخلصناه من جملة هذه التعريفات وهو :

«تعنى ثقافة المنتجين اى نشاط تعليمى يوجه الى فئة المنتجين على مختلف مستوياتهم الثقافية ومسئولياتهم الوظيفية بحيث تقدم اليهم هذه المعلومات فى صورة برامج متعددة المناشط ومختلفة المستويات ليستطيع المشاركون ومن خلالها ان ينالوا قدراً من المعارف والمهارات التى تفيدهم فى حياتهم الآتية والمستقبلية بحيث تساعدهم على فهم قضاياهم الشخصية والمصيرية وتمكنهم من زيادة مهاراتهم الفنية وتحسن من ادائهم فى مجالات اعمالهم الانتاجية والخدمية وترفع من مستوى حياتهم المعيشية وتزيد من وعيهم بالسمات العامة للاوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية التى يكون عليها المجتمع الذى يعيشون فيه وينتمون اليه »

وباالنظر الى مفهوم ثقافة المنتجين واهدافها التى تمت الاشارة اليها نجد انها تتفق فى عمومها على تزويد المنتجين بالمعارف والمهارات اللازمة لهم فى حياتهم بالمصنع والمكتب والادارة وفى نشاطهم النقابى والمهنى وفى علاقاتهم بالمجتمع المحلى والقومى والعالمى .

---

(1) دور النقابات فى خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة فى الوطن العربى الكتاب السادس - المعهد العالى لتثقيف المنتجين طرابلس الجماهيرية 1976 .

فالعامل او المنتج اينما وجد فأنه يحتاج فى بداية حياته الى قدر من التلمذة المهنية كما انه يحتاج الى قدر من التدريب التخصصى فى مجال عمله الذى يمارسه لتزداد كفايته ومهارته وخبرته وتتسع مداركه ، فيسهل عليه تحقيق حاجاته وتلبية رغباته ويعيش حياة كريمة ، والمنتج فى الجماهيرية العربية الليبية باعتباره عضواً فى المؤتمر المهنى النقابى يحتاج الى نوع اخر من الثقافة كى تمده بالمهارات اللازمة للقيام بالعمل النقابى او القيادى او الاشراف وكل مايتعلق بالعلاقات الانسانية فى مجال العمل والصناعة وكل مايحتاجه فى حياته العامة ، والمنتج باعتباره مواطنا فأنه يحتاج الى نوع من التوعية بالظروف والاوضاع الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية التى تحيط به ليصبح مواطناً صالحاً ، يعرف ماعليه من واجبات فيؤديها بامانة ، ويعرف ماله من حقوق فيطالب بها بشرف .

خصائص برامج تثقيف المنتجين : ـ

فمن المعروف أن لبرامج تثقيف المنتجين العديد من الخصائص والمميزات التى تميزها عن غيرها من بقية البرامج الاخرى التى تقدم للكبار سواء قبل أن يلتحق هؤلاء الكبار باعمالهم او اثناء مزاولتهم لهذه الاعمال ويتمثل هذا الاختلاف فى طبيعة هذه ـ البرامج وفى اهدافها ومستوياتها هذا كما يتمثل فى تعدد هذه البرامج وفى اساليبها وطرق تقديمها .

ويمكن أن نلخص هذه الخصائص والمميزات فى النقاط التالية : ـ

1) ارتباط برامج تثقيف المنتجين بتاريخ نشأة الطبقة العاملة وتطورها وبكل ما يتعلق بواجباتهم وحقوقهم .

2) المرونة والقدرة على التطور والتغير حيث أن برامج الثقافة العمالية تتطور فى اهدافها وغاياتها ومحتوياتها بناء على تغير المكان والزمان وبناء على تغير الظروف والاحوال ومتقضيات الحياة ومتطلباتها .

3) الاعتماد فى تقديم برامج تثقيف المنتجين على الاسلوب النظرى اكثر من الاعتماد على الاسلوب العلمى التطبيقى ولذا نرى ان غالبية هذه البرامج تأتى فى صورة محاضرات تلقى على اسماع المشاركين فى هذه البرامج ويقدر ما لهذا الاسلوب من نواقص وعيوب كعدم شد انتباه الدارسين لمدة طويلة او اشتراكهم الاشتراك الفعلى فى هذه المناشط مثلا ، الا أن لهذا الاسلوب بعض المزايا التى يشعر كل واحد منهم باهميتها .

وفى الغالب الاعم ان هذه الطريقة اى طريقة المحاضرة لا تصلح مع الطبقة المنتجة لان هذه الطريقة تعتمد كليه على الالقاء والشرح والتحليل والتفسير والتعليل من جانب المحاضر وتعتمد على الفهم والتدوين والتلخيص من جانب المشارك فى الدورة فاذا لم يكن المشارك قادراً على ادراك الافكار المجردة التى تمليها طبيعة المحاضرة ولم يكن قادراً على تلخيص الافكار التى تأتى بهل المحاضر وتدوينها ولم يكن قادرا على صياغتها من جديد باسلوبه الخاص مع اضافة ما يراه ضروريا من خلال قراءاته واطلاعاته ، فأن هذه الطريقة تصبح غير مجدية والابتعاد عنها يصبح امراً ضرورياً .[1]

4) عدم خضوع المشاركين فى هذه البرامج لاسلوب التقويم النهائى ، حيث انه لا يوجد فى دورات تثقيف المنتجين لما يعرف بالرسوب والنجاح ، هذان الاسلوبان المعروفان فى الدراسة النمطية .

5) عدم اشتراط مستويات علمية او ثقافية معينة لمن يريد أن يلتحق بمثل هذه البرامج بل يكتفى بأن تتوفر لدى المشاركين فى هذه الدورات قدراً بسيطاً من المهارات الاولية كالقراءة والكتابة .

6) اعتماد هذه البرامج اثناء التنفيذ على المنتجين انفسهم وأن كان درجة الاعتماد هذه تختلف من دولة الى اخرى وذلك بناء على اختلاف الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية لكل دولة من هذه الدول ، ففى بعض الاقطار العربية مثل الجزائر والمغرب وتونس واليمن الديمقراطية والكويت. تشرف تنظيماتها النقابية على الثقافة العمالية اشرافاً كاملا بينما فى الاقطار الاخرى تشارك الحكومات والتنظيمات النقابية فى هذا الاشراف .

7) اقامة الدورات والبرامج التثقيفية فى اماكن العمل وفى التجمعات العمالية ليسهل على المنتجين الالتحاق بهذه الدورات من جانب ، وليرغب المنتجون فى الالتحاق بها من جانب آخر وذلك لان المكان مألوف لدى المشاركين وهذا نوع من المرونة فى هذه البرامج .

8) التركيز على ما يفيد المنتجين فى حياتهم اليومية وفى مواقعهم الانتاجية وفى مكاتبهم الادارية والابتعاد بقدر الامكان عن حشو اذهانهم بالمعلومات التى لا تفيدهم فى هذا ـ السياق .

---

(1) الجيلانى بشير جبريل " طرق واساليب تعليم الكبار " بحث غير منشور .

9) تعدد مستويات برامج تثقيف المنتجين وتنوعها بحيث تشمل المستويات التالية : ـ
« مستوى التثقيف العام الذى تقدم فيه للمشاركين فى برامج التثقيف بعض المعلومات حول نشأة ـ الطبقة العاملة وتاريخ كفاحها ونضالها ، كما تقدم لهم فيها بعض القضايا المتعلقة بحقوقهم وواجباتهم وقضايا اوطانهم وامتهم وبعض القضايا العالمية ، هذا بالاضافة الى الالمام ببعض المعلومات حول منظمة العمل الدولية والعربية وبعض القضايا المصيرية . . . . . الخ (1)
مستوى التثقيف التخصصى ، وفيه ينال الملتحقون بمثل هذه البرامج بعض المعلومات فى مجالات معينة مثل برامج الامن الصناعى ، بالنسبة للذين يشتغلون فى مجال الصناعة ، وبعض المعلومات المتعلقة بنوع الدورة ومستوى المشاركين .
مستوى التثقيف القيادى وهذا النمط من البرامج خاص بالقياديين النقابيين ليتفهموا دورهم القيادى والريادى .

أهداف ثقافة المتجين : ـ

تهدف ثقافة المنتجين الى خلق المنتج الواعى الذى يتحمل كافة مسئولياته ويؤدى كل واجباته بحرص واخلاص شديدين .

فعن طريق المنتجين يتقدم المجتمع ويزدهر صناعياً واقتصادياً واجتماعياً . . . . الخ وذلك بناء على درجة وعيهم وثقافتهم واعدادهم المهنى فاذا كان المنتج يتمتع بقدر لا بأس به من الثقافة والاعداد فإنه يكون أقدر على استيعاب التقنية الحديثة وكل الوسائل المؤدية الى تطور الانتاج ، اما اذا حرم هذا المنتج من الحصول على بعض الثقافة والمعارف والعلوم التى تعتبر ضرورية واساسية بالنسبة له فانه لا يستطيع القيام بدوره الذى يجب أن يقوم به .

وعلى هذا الاساس فأن ثقافة المنتجين لا تخص المنتج وحده بل تخص ايضاً بيئة المنتج ومؤسسته واسرته ومجتمعه وامته هذا وقد أكد المشاركون فى الحلقة

---

(2) عبدالرؤوف ابو علم مصدر سابق ص 140 »

الاولى للثقافة العمالية فى الوطن العربى التى عقدت ببغداد فى الفترة ما بين اول ابريل والعاشر منه عام 1972 م على أن رسالة الثقافة العمالية تتمثل فى الآتى : -

* تطوير الثرات الثقافى العربى وضرورة تنقيته من الثقافات الدخيلة التى فرضتها الطبقات المستغلة والمرتبطة بالاستعمار والصهيونية لتحل محلها ثقافة العمال فى ميادين العلوم والثقافات الفنية والعلمية .
* تغيير القيم الاجتماعية التى اورثتها مجتمعات الرأسمالية والاقطاع والتخلف للمجتمع العربى .
* تسليح العمال العرب بالقيم القائمة على تقبل ما هو جديد ومفيد وتدعيم اتصالهم بالثقافات التقدمية بحيث تتجاوز مظاهر القدرية والعفوية التى دعمتها الثقافات الرجعية - وبقايا العهود العميلة .
* السير بالمجتمع الجديد الحريص على بناء الاشتراكية حتى يتمكن العمال من ممارسة دورهم الطليعى والقيادى .[1]

وفى الجماهيرية فأن ثقافة المنتجين لا تختلف فى مفهومها واهدافها عن مفهوم واهداف الثقافة العمالية التى كنا بصدد الحديث عنها وأن اختلفت عنها فى تفاصيلها او فى تركيزها على بعض الجوانب دون بعضها الآخر .

اى أن تثقيف المنتجين بالجماهيرية يهدف الى توعية المنتجين باهمية المرحلة التى يعيشها المجتمع العربى عامة والمجتمع العربى الليبى خاصة ، كما يهدف هذا النمط من الثقافة الى توعيتهم بكل ما يحيط بهم من احداث وقضايا وطنية وقومية وعالمية وبكل ما يتعلق بالعمل والعمال وما يتعلق باعداد المنتجين المثقفين الساعين الى اصلاح ذواتهم عن طريق استغلال قدراتهم وطاقاتهم وامكانياتهم من اجل تحسين ظروفهم وظروف مجتمعهم ، هذا كما تهدف الى تغيير وتعديل السلوك لدى المنتجين وذلك بقصد تكييفهم مع قيم المجتمع الاشتراكى الجديد ، وخلق المنتجين الحريصين على مؤسساتهم الانتاجية والملتزمين بأداء واجباتهم والمتفاعلين ديمقراطيا داخل مؤتمراتهم الانتاجية النقابية والقادرين على حسم الصراع لصالحهم .

---

(1) محمد داود الزبدى ومصدر سابق .

وعموماً فأن ثقافة المنتجين فى الجماهيرية تهدف الى تحقيق الامور التالية : ـ

1) تعريف المنتجين بحقوقهم وواجباتهم وذلك بادراكهم لحقيقة دورهم فى بناء مجتمعهم .
2) تنمية شخصياتهم وتدريبهم على ممارسة السلوك الايجابى وذلك بتكيفهم مع ظروف العمل والمجتمع معاً .

3) تنمية اتجاهاتهم وميولهم ومهاراتهم وخبراتهم ومعارفهم وذلك باتاحة الفرص امامهم للمشاركة فى كافة الانشطة والبرامج التى تقدمها برامج ثقافة المنتجين .
4) تنمية الوعى السياسى بينهم واعدادهم كنقابين قادرين على القيام بمسئولياتهم .
5) تنمية الوعى الاجتماعى والاقتصادى والسياسى والثقافى بينهم .
6) خلق علاقة عمل بينهم بحيث تكون هذه العلاقة متكاملة ومتكافئة ومتناسقة وذلك عن طريق التعاون بين جميع الاطراف ذات العلاقة فى عملية الانتاج والتصنيع بدلاً من الصراع والتنافس غير الشريف .
7) تعريفهم بتاريخ نشأة الطبقة العاملة ومراحل تطورها على المستوى الوطنى والعربى والعالمى ولذلك تاريخ حركات التحرر فى العالم .
8) اثارة استعدادهم للكشف عن المشاكل التى تعترض سبيلهم بحيث يكونوا قادرين على فهمها وتحليلها ومعرفة اسبابها وعلاقتها بالمشكلات الاخرى ، وامكانية ايجاد الحلول المناسبة لها .
9) محو اميتهم الابجدية والحضارية والمهنية على اعتبار أن الامية هى احدى اعداء الانسان حيث أن للانسان ثلاثة اعداء وهم : ـ (**الفقر والجهل والمرض**) .

وجمل القول أن مفهوم ثقافة المنتجين واهدافها التى تمت الاشارة اليها تتفق فى عمومها على تزويد المنتجين بالمعارف والمهارات اللازمة لهم فى حياتهم بالمصنع والمكتب والادارة وفى نشاطهم النقابى والمهنى وعلاقاتهم بالمجتمع المحلى والقومى والعالمى .

فالعامل المنتج اينما وجد فأنه يحتاج فى بداية حياته الى قدر من التلمذة

المهنية كما يحتاج الى قدر من التدريب المتخصص فى مجال العمل الذى يمارسه لتزداد كفاءته ومهارته وخبرته وتتسع مداركه فيسهل عليه تحقيق حاجاته وتلبية رغباته ويعيش حياة كريمة .

والمنتج فى الجماهيرية باعتباره عضواً فى المؤتمر المهنى النقابى يحتاج الى نوع آخر من الثقافة كى تمده بالمهارات اللازمة للقيام بالعمل النقابى او القيادى أو الاشرافى وكل ما يتعلق بالعلاقات الانسانية فى مجال العمل والصناعة وكل ما يحتاجه من معارف فى حياته العامة .

والمنتج باعتباره مواطن فأنه يحتاج الى نوع من التوعية بالظروف والاوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية ا لتى تحيط به ليصبح مواطناً صالحاً يعرف ما عليه من واجب فيؤديه بأمانة ويعرف ماله من حقوق فيطالب بها بشرف .

وعلى هذا الاساس فأن مفهوم ثقافة المنتجين بالجماهيرية واهدافها لا تختلف عن المفهوم والاهداف التى تمت الاشارة اليها .

الا أن ثقافة المنتجين فى المجتمع الجماهيرى تهدف الى تزويد المنتج بفكر عقائدى ملتزم وبثقافة عمالية عالية وبتدريب فنى راقى وبأخلاق مهنية رفيعة وبقيم انسانية واجتماعية متينة وباتجاهات وطنية وقومية قوية وبمفاهيم اشتراكية جديدة وبسلوك واقعى قويم .[1]

★ الثقافة العمالية ـ النشأة والتطور :-

ارتبطت الثاقة العمالية منذ نشأتها بايدولوجية الطبقة العاملة ، وقد نشأت هذه الثقافة من خلال التفاعل الاجتماعى الذى حدث بين العمال وارباب العمل وبسبب تطور المجتمع الراسمالى والانقلاب الصناعى اخذ هذا التفاعل

---

(1) المهدى المهدى عميش ، سلوكيات الفرد فى المجتمع الجماهيرى ، من محاضرات المعهد العالى لتثقيف المنتجين / طرابلس .

صبغة الصراع الطبقى حيث تحولت الاوضاع الاقتصادية والاجتماعية للطبقة العاملة من اوضاع قائمة على نظام الصناعة الحرفية التقليدية الى اوضاع قائمة على نظام المصانع الالية الكبيرة

كما اقتضى هذا النظام الجديد وجود انتاج صناعى كثير وراس مال كبير ومن ثم فقد تكونت فى محيط العمل طبقتان هما :- طبقة الراسمالية ، وطبقة العمال .

ونتيجة لترك كثير من العمال المشتغلين فى قطاعى الزراعة والصناعة التقليدية اماكن عملهم طمعا فى الحصول على عمل فى مثل هذه المصانع الكبيرة ، اصبح العامل يمثل احدى السلع الرخيصة فى سوق العمل الصناعى ، فكثرت البطالة واشتد الفقر وارتفع معدل الجريمة بين اوساط الطبقة العاملة .

ورغم سوء الاوضاع التى اصبحت عليها الطبقة العاملة بعد التطور الذى حصل فى ميدان الصناعة ، ورغم الصراع الشديد الذى حدث بين العمال وارباب الاعمال فأن الدولة التى تعتبر مسئولة عن كل مايجرى داخل المجتمع قد التزمت الحياد وعدم التدخل بين هاتين الطبقتين ، ورات انه من الافضل ان يعمل كل من هذين الفريقين على حل مشاكلهما بالطريقة التى تناسبهما على اعتبار ان المشكلات الاجتماعية والاقتصادية قادرة على حل نفسها اذ بقيت بعيدة عن تدخل الدولة .

وحيث أن طبقة اصحاب الاموال وارباب الاعمال لم تجد اى رادع يردعها عن التمادى فى طلب الربح وعن التسلط على رقاب الكادحين فقد زادت الهوة اتساعات بينها وبين هذه الطبقة الكادحة التى تمثل الاكثرية فتمتعت الاولى بالنعيم والثراء ، وعاشت الثانية فى الحرمان والشقاء .

وقد اثارت هذه المواقف والاحداث همم بعض المفكرين والمصلحين الاجتماعين فنادى بعضهم بتدخل الدولة لصالح العمال على اعتبار ان العمال يمثلون الجانب الضعيف وذلك بقصد تحسين ظروف عملهم ، وتحديد ساعاته ورفع الاجور ، وتقرير الراحة الاسبوعية ومنح الاعانات لهم عند المرض والعجز والشيخوخة والبطالة وعدم الفصل التعسفى وما الى ذلك .

ونادى البعض الاخر بأن تجعل العلاقة بين العامل وصاحب العمل علاقة تقوم على اساس التعاون لا المنافسة ، كما حاول بعضهم اقناع صاحب العمل بأن هناك تضامنا بين مصالحه وفكرة العدالة الاجتماعية او تحسين حالة العمال .

ومن اشهر هؤلاء المفكرين كارل ماركس الذى سفه كل مادعا اليه المفكرون والمصلحون الاجتماعيون الذين سبقوه ، حيث دثم نظريته الاجتماعية «المادية التاريخية والتى اعتبر فيها ان كل تغيير اجتماعى انما هو نتيجة للعوامل المادية الاقتصادية كما اعتبر التناقض القائم بين العمال واصحاب رؤوس الاموال هو الصراع الطبقى الذى يؤدى بالضرورة الى سحق احد الطرفين المتصارعين .

هذا وقد تنبأ ماركس بسحق طبقة الراسمالية وسيادة طبقة العمال ويصبح المجتمع مجتمعا متجانسا لا صراع فيه ولاطبقة ، ويرى ايضا ان الانتاج لم يعد انتاجا فرديا وانما اصبح انتاجا اشتراكيا يسهم فيه كافة افراد المجتمع حتى ولو لم يسهموا فى ملكية راس المال الا ان هذه الافكار لم تأخذ طريقها الى التطبيق الا بعد قيام الثورة الشيوعية فى ورسيا ، حيث تولت الدولة كافة المشروعات الاقتصادية ونظمت العلاقات بين العامل والدولة .

كما اخذت بعض الدول الصناعية الاوروبية مثل بريطانيا وفرنسا ببعض مبادىء اشتراكية الدولة ، فوضعت يدها على بعض المؤسسات الصناعية الكبرى كمصانع الاسلحة والمعدات الثقيلة ، كما اخضعت بعضها الى اشراف الحكومة .

ومن خلال الصراع القائم بين العمال واصحاب العمل فى المجتمع الراسمالى وتطلع الطبقة العاملة الى فرض نفسها على اصحاب الاعمال من خلال تنظيماتها ووقوف الكثيرين من رواد الفكر الاشتراكى واصحاب النظريات الاجتماعية الانسانية مع الطبقة العاملة

اخذت الثقافة العمالية اتجاها يوضح الاثار السلبية للنظام الراسمالى وهكذا تعهدت الطبقة العاملة بالدفاع عن نفسها من خلال مؤسساتها الاجتماعية وتنظيماتها السياسية المتمثلة فى النقابات والاتحادات والروابط المهنية معتمدة فى ذلك على وعيها بظروفها السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، وهكذا صارت الثقافة العمالية احد الركائز الهامة التى تعتمد عليها الطبقة العاملة فى نشر الوعى الطبقى للشغيلة فى النظام الراسمالى .

اما فى المجتمع الشيوعى الذى تأخذ فيه الطبقة العاملة دورا قياديا وتمسك فيه بزمام الامر فأن الثقافة العمالية صارت عملية تربوية متكاملة تقوم بتأديتها النقابات العمالية التى تعتبر فى حد ذاتها مدارس للاشتراكية ، اى أن الثقافة العمالية فى المجتمع الشيوعى تعمل على تربية واعداد وتكوين الانسان

العامل على النحو التالى :ـ

1) الاعداد الذهنى وتوسيع افاق التفكير العام

2) التكوين المهنى وتطوير معارف العامل بالامور التكنيكية التى تيطلبها التطور الصناعى .

3) التكوين النفسى والفنى عن طريق تلطيف الذوق العام وتهذيب الشعور والاحساس بالفن والهادف

4) الاعداد البدنى عن طريق ممارسة الرياضة والهوايات فى اطار المجتمع الاشتراكى

5) الاعداد والتكوين العقائدى عن طريق تهذيب الاخلاق العامة والمهنية فى المجتمع تمشيا مع القيم الاشتراكية وجعلها مقياسا للممارسات اليومية

وتهدف الثقافة العمالية فى المجتمع الشيوعى ايضا الى تحقيق الاشتراكية الشيوعية وتحويل التناقض القائم بين العمال واصحاب الاعمال الى صراع طبقى ينتهى لصالح الشغيلة فى العالم ، كما تهدف الى نشر مبادىء الشيوعية على المستوى الوطنى والقومى والعالمى بين العمال بشتى الطرق والوسائل .

وهكذا صارت الثقافة العمالية فى المجتمع الشيوعى جزءا من الحياة اليومية

اما ثقافة المنتجين فى الجماهيرية فانها اختلفت عن ثقافة الطبقة العاملة فى كلا النظامين الراسمالى والشيوعى ذلك لان اوضاع الشغيلة فى الجماهيرية قد اختلفت هى الاخرى عن اوضاع الطبقة العاملة فى النظامين السابقين حيث تحول العمال الليبين فى الجماهيرية من خانة الاجراء الى عالم الشركاء واصبحوا يسيطرون على كافة مواقع العمل والانتاج ، وعلى هذا الاساس فقد تغيرت مفاهيم الثقافة العمالية فى الجماهيرية من المفهوم القديم (الصراع) الى مفاهيم جديدة تتضمن التوجيه والارشاد فى اطار اهداف المجتمع الجماهيرى الجديد .

★ الثقافة العمالية فى الوطن العربى :ـ

فى الوقت الذى كانت فيه الدول الاستعمارية تمارس فيه تجزئة الوطن العربى الى مواقع نفوذ تهيمن عليها عسكريا وسياسيا واقتصاديا فكانت الحركة العمالية فى الوطن العربى تنظم صفوفها وتوحد جهودها ، وترسم خطط المواجهة وترفع درجة الاستعداد لمحاربة العدو المستعمر بشتى الطرق والوسائل الممكنة

ولهذا ارتبطت الحركة العمالية العربية منذ نشأتها بحركات التحرر الوطنى فأخذت على عاقتها تحرير نفسها من قبضة الاجنبى الدخيل ومن استغلاله البشع بالكيفية التى تناسبها وبالطرق التى تلائمها غير أن الدول الاستعمارية عمدت الى ترتيب الاوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية فى البلدان التى احتلتها بما ينسجم مع مصالحها واهدافها وغاياتها فحرمت العمال العرب من التعبير عن وجودهم وذلك بحرمانهم من تكوين النقابات والاتحادات ومنعهم من الحصول على مايؤهلهم للعيش الكريم ، كالتعليم والتدريب مما جعلهم يشتغلون فى المراتب الدنيا ذات الاجر الزهيد والعمل المضنى .

وفى خضم هذه الظروف السيئة الصعبة التى يعانى منها المجتمع العربى حاول بعض العمال الوطنيين أن ينشروا الوعى التحررى بين اخوانهم العمال الوطنيين بشتى الطرق والوسائل فاتخذوا من الكلمة الطيبة والموعظة الحسنة والتوجيه المستنير سلاحا يذودون به عن حرية الوطن وكرامة المواطن العامل فعملوا على تعرية المستعمر الدخيل وفضحه امام الراى العام عن طريق الندوات والمؤتمرات والاعلام العمالى بصفة عامة ، وهو ماشجع العمال على التصدى ومواجهة مستغليهم ورفع راية الكفاح والتلاحم بين صفوفهم بغية تحقيق مصالحهم واهدافهم التحررية .

ومما ساعد على قيام الحركة الوطنية العمالية الظروف السائدة انذاك والتراث الوطنى الملىء بالعلاقات الاجتماعية المدعمة بروح الدين الاسلامى والتى تدعو الى التضحية والفداء والاستشهاد فى سبيل الوطن .

كما تدعو الى الوحدة والتآلف والتعاون والتكامل والتآخى والتازر فكانت هذه القيم الاساس العقائدى الذى ساعد على تشكيل الحركة العاملة العربية كما ساهم هذا التراث على نشأة الثقافة العمالية فيما بعد .

ومما ساعد على عدم قيام الصراع الطبقى بين اصحاب رؤوس الاموال والعمال فى الوطن العربى ، القيم الاجتماعية والدينية وكذلك نظام الاقتصاد الزراعى الذى لم يسمح بقيام طبقة من الاقطاع تكون قادرة على امتلاك المصانع الكبيرة ، كما حدث فى الدول الصناعية وبهذا لم يتعرض العمال فى الوطن العربى الى الغبن والظلم الاجتماعى مثل ماتعرضت اليه الطبقة العاملة فى الدول الصناعية كما أن النظم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية فى الوطن العربى لم تسمح بقيام طبقة عمالية قائمة على مبدأ الصراع الطبقى ذلك لان مقومات هذا الصراع لم تتوفر فى البيئة العربية .

ومما تقدم يتضح ان الطبقة العاملة فى الوطن العربى نشأت فى ظروف تختلف كل الاختلاف عن تلك التى نشأت فيها الطبقة العاملة فى الدول الصناعية .

ولهذه الاسباب كانت الثقافة العمالية فى بداية نشأتها عبارة عن تشجيع للعمال على الكفاح ضد الاستعمار والرجعية والانتهازية وكانت تتم بشتى الطرق وفى مختلف الاماكن كالمقاهى والنوادى وفى المناسبات الاجتماعية المختلفة وقد واجهت هذه الطرق فى عملية التثقيف الكثير من المصاعب والمشاكل الاجتماعية والاقتصادية والسياسية مثل ندرة المدرس الكفء والخبير العمالى المناسب وعدم ايجاد المكان الملائم وارتفاع تكلفة عملية التثقيف بالاضافة الى ان بعض الانظمة العربية الحاكمة كانت تعارض فكرة التثقيف العمالى وترى ان بعض العمال يقومون بتعرية هذه الانظمة وفضحها امام الراى العام والتدخل فى شئون الحكم وخاصة اذا حظيت هذه الطبقة بقدر من الثقافة والتعليم

وهكذا بقيت الثقافة العمالية مبعثرة الجهود حتى دعت حكومة العراق وزراء العمل العرب لعقد مؤتمرهم الاول فى بغداد عام 1965م ، وقد انبتق عن هذا المؤتمر عدة توصيات التى تم بمقتضاها اتخاذ الخطوتين الهامتين المتمثلتين فى :-

1) اصدار الميثاق العربى للعمل

2) وضع مشروع دستور منظمة العمل العربية

ومنذ ذلك الوقت دخل العمال فى صراع مستمر مع حكوماتهم عن طريق تنظيماتهم من اجل الوصول الى الاعتراف بهم كطبقة لها مميزاتها وظروفها وتنظماتها واوضاعها التى تناضل من اجلها منذ عشرات السنين وتحت الضغوط المتوالية على الحكومات والانظمة من قبل العمال

عن طريق المفاوضات والاضرابات تارة وعن طريق الاعلام العمالى والندوات والمؤتمرات تارة اخرى قام وزراء العمل العرب بعقد مؤتمرهم فى كل من العراق عام 1965م وفى مصر عام 1966م وفى الكويت عام 1967م وفى ليبيا عاتم 1968م وفى مصر عام 1970م وذلك من اجل تحقيق مطالب العمال فى انشاء منظمة عمل عربية متخصصة فى شئون العمل والعمال على مستوى الوطن العربى وقد تم لهم ذلك عام 1971م (1)

---

(1) محمد داووود الزيدى، الثقافة العمالية فى الوطن العربى عبر مؤتمراتها القومية المعهد العالى للثقافة العمالية وبحوث العمل بغداد 1980م

وبقيام منظمة العمل العربية كوكالة متخصصة فى شئون العمل والعمال وتعمل فى اطار جامعة الدول العربية فقد دأبت هذه المنظمة على تحقيق مطالب العمال منذ انشائها وتحققت بفضل جهودها الكثير من هذه المطالب ، خاصة فيما يتعلق بالثقافة العمالية فقد عملت هذه المنظمة على تأكيد ما جاء فى ميثاق العمل العربى حول انشاء معاهد للثقافة العمالية والتوسع فيها بغية خلق جيل مثقف من العمال يؤمن بعروبته ويسهم اسهاما ايجابيا فى تنفيذ برامج التنمية فى الوطن العربى وكذلك بوجوب العناية باعداد المثقف العمالى وتزويده بالمبادىء والقيم الثقافية الاصيلة التى تؤهله لتنشئة جيل من العمال العرب يؤمن بقوميته ويسعى الى تحقيق الوحدة العربية .

وكما اكدت على ماجاء فى المؤتمر الثانى الذى عقد فى القاهرة 1966م بخصوص انشاء مؤسسة ثقافية عمالية على المستوى العربى على ان ترتبط هذه المؤسسة بمنظمة العمل الدولية وتتعاون مع سائر المؤسسات الثقافية فى الدول العربية والاتحاد الدولى لنقابات العمال العرب .

وحرصا على تزويد العمال بالثقافة اللازمة الهادفة المتخصصة وحرصا على توعية العمال بحقوقهم وواجباتهم القطرية والقومية عملت مؤسسة الثقافة العمالية فى العراق بالتعاون مع الاتحاد الدولى لنقابات العمال العرب والخبير الاقليمى للثقافة العمالية فى البلاد العربية لمنظمة العمل الدولية على اقامة حلقة دراسية من 1 /10 /4 /72م شارك فيها كل من الاتحاد الدولى لنقابات العمال العرب والاتحادات المهنية العمالية العربية والاتحادات ـ النقابية القطرية الاعضاء فى الاتحاد الدولى لنقابات العمال العرب وكذلك اجهزة الثقافة فى الوطن العربى ، هذا وقد ناقشت الحلقة كل مايتعلق بالثقافة العمالية والمشاكل التى تعترضها وكان من بين القرارات التى اتخذتها الحلقة الدراسية الاولى للثقافة العمالية فى الوطن العربى ، انشاء سكرتارية مؤقتة للثقافة العمالية تتولى مهمة تنفيذ التوصيات وتنسيق الجهود المبذولة فى مجال الثقافة العمالية على المستويين القطرى والقومى والعمل على تطوير التعاون بين اجهزة الثقافة العمالية فى الاقطار العربية بهدف تكوين مكتب دائم للثقافة العمالية فى الوطن العربى وقد عقدت السكرتارية عدة اجتماعات قبل انعقاد الحلقة الثانية للثقافة العمالية فى بيروت وكان لها نتائج حميدة فى مجال الثقافة العمالية وانعقدت الحلقة الدراسية الثانية للثقافة العمالية فى الوطن العربى فى بيروت 17ـ21/ 9/1973م وكان

من قراراتها مايلى :-
أ) تحويل الحلقة الدراسية الى مؤتمر سنوى للثقافة العمالية .
ب) ينبثق عن المؤتمر مكتب دائم (المكتب العربى للثقافة العمالية)
ج) تشكل من هذه الحلقة لجنة مهمتها وضع مشروع النظم واللوائح لهذا المكتب وتطبيقا لقرارات الحلقة الثانية انعقد المؤتمر الاول للثقافة العمالية فى الوطن بمدينة طرابلس بالجمهورية العربية الليبية من 9-12/9/1974م واصدر اثنى عشرة قرارا ، نورد منها مايلى :-
1- انشاء ادارة خاصة للامية بالمكتب العربى للثقافة العمالية لتتولى مهمة المتابعة لنشاط اجهزة الثقافة العمالية والتنظيمات النقابية فى مجال محو الامية بين صفوف العمال والتنسيق مع الجهات ذات العلاقة فى هذا المجال كالمركز الدولى للتعليم الوظيفى للكبار بسرس الليان . والجهاز العربى لمحو الامية وغيرها .
2) اقامة المعهد العربى الاقليمى للثقافة العمالية فى القاهرة .
3) تقديم الدعم المادى والفنى من قبل الاتحادات العمالية واجهزة الثقافة العمالية الى المعهد العربى للدراسات العمالية التابع للاتحاد الدولى لنقابات العمال العرب ليستطيع ممارسة مهامه وتحمل مسئولياته فى خدمة الثقافة العمالية العربية
4- ورغم هذه الجهود التى بذلت فى هذا الشأن الا أن مستوى الثقافة العمالية فى غالبية الاقطار العربية اقل بكثير من المستوى المطلوب وخاصة فى تلك البلدان التى لم تعترف انظمتها الحكومية بالتنظيمات العمالية او تلك التى وضعت بعض العراقيل بمنع انتشار الثقافة العمالية بين صفوف العاملين لان فى ثقافتهم ووعيهم خطرا على هذه الانظمة ، ولهذه الاسباب وغيرها من الاسباب - الاخرى عقدت ندوة تضم مسئولى وخبراء الثقافة العمالية فى منظمة العمل العربية بمدينة الجزائر من (10-18/11/1984م) وقد تناولت هذه الندوة العديد من مشكلات الثقافة العمالية واساليبها ووسائلها وبرامجها واصدرت هذه الندوة جملة من المقترحات نشير الى اهمها :
5) أن يركز المعهد العربى للثقافة العمالية وبحوث العمل نشاطه وجهوده على المهام ذات الطابع الشمولى والمردود العام لكل اجهزة الثقافة العمالية فى الوطن العربى .
6) أن يراعى للمعهد فى كافة البحوث المقدمة والدراسات والبرامج الاطار الفكرى القومى الاشتراكى كارضية اساسية من اجل تحقيق الوحدة الفكرية للدارسين وتوعيتهم بمهامهم فى بناء الحضارة العربية .

7) قيام مختلف الحكومات ومنظمة العمل العربية بوضع مؤسسات واجهزة الثقافة العمالية تحت الادارة والاشراف المباشرين للحركة النقابية .

8) ضرورة الاهتمام باوضاع المرأة العاملة فى الوطن العربى واتاحة فرص التثقيف العمالى امامها بشكل واسع والتعرف على مشاكلها وقضاياها

9) ضرورة دعم مبادرة الاتحاد الدولى للعمال العرب بعقد مؤتمر المرأة العاملة خلال النصف الاول من عام 1975م

10) الاهتمام باوضاع الشبيبة العاملة وتربيتها ودراسة افضل الطرق لرفع مستواها الفكرى وخلق نشاطات ثقافية لها وملء اوقات فراغها بالاعمال المبدعة والخلاقة .

11) اقامة دورات ثقافية خاصة بالعمال الفلسطينين فى معاهد الثقافة العمالية القطرية والقومية وذلك لخلق كوادر قادرة على تحمل مسئولية المرحلة القادمة

12) الاهتمام باوضاع العمال الزراعين وتوعيتهم ورفع مستواهم الفكرى والعلمى وتعريفهم بدورهم فى مجال تنمية المجتمع .

ومجمل القول أن الثقافة العمالية فى الوطن العربى قد ارتبطت بالحاجات الضرورية الملحة تلك الحاجات ذات العلاقة بمصيرهم ومصير امتهم العربية

والمتمثلة فى الجوانب التالية :-

1) حركة التحرر الوطنى المناهضة للاستعمار والامبريالية والرجعية
2) هدم عوامل التخلف والقضاء على الامية الابجدية والمهنية
3) بناء الاقتصاد الوطنى عن طريق التنمية الشاملة
4) اعداد العامل العربى مهنيا وفنيا وثقافيا
5) القضاء على الروح الانهزامية والخوف من المسئولية
6) احياء التراث العربى الاسلامى ومحاربة الثقافة الاستعمارية
7) اذكاء الروح القومية ومحاربة الاقليمية والعنصرية
8) تحقيق وحدة الطبقة العاملة كخطوة نحو تحقيق الوحدة العربية الشاملة
9) العمل على ايجاد اقتصاد عالمى جديد ، وذلك بغية التخلص من هيمنة النظامين الراسمالى والشيوعى
10) مساندة وتأييد جميع حركات التحرر فى العالم ومحاربة كافة انواع الميز العنصرى .

وعموما فأن الثقافة العمالية فى الوطن العربى ماتزال حديثة العهد ضعيفة البناء قليلة الامكانيات وتواجهها كثير من المشكلات الاقتصادية والاجتماعية والفنية والسياسية هذا بالاضافة الى بعض المشاكل النوعية ذات الطابع القطرى .

الثقافة العمالية فى ليبيا :-

ارتبطت الثقافة العمالية فى ليبيا منذ نشأتها بظروف العمال ونظالهم ضد المستعمر الدخيل فقد كان العمال الليبيون يواجهون ظلم واستغلال المستعمر الايطالى فكانت ظروفهم قاسية واحوالهم سيئة واعمالهم شاقة وكان يخيم عليهم شبح الفقر والمرض من جراء الاستعمار الذى حرمهم من كل حق عمالى وانسانى بما فى ذلك حقهم فى الثقافة والتعليم ولهذا لم يكن هناك مايسمى بالثقاة العمالية والانشطة النقابية اثناء الاحتلال الايطالى ذلك لان المستعمر لم يسمح للعمال الليبين بتكوين اى نقابة لهم .

اما بعد اندحار الفاشية من ليبيا واستلام الادارة البريطانية مقاليد الحكم فى البلاد فقد سمح للعمال الليبيين بتكوين نقابات لهم ، كما اسسوا ناد لهم فى اكتوبر 1944م فاصبح هذا الناد بمثابة دار للثقافة العمالية حيث باشر نشاطه بالقاء المحاضرات واقامة الدورات لمحو الامية وكتابة بعض الصحف الحائطية

التى تتحدث عن بعض قضايا العمال ومشاكلهم ولم يقتصر نشاط هذا النادى على الانشطة الثقافية والاجتماعية فحسب بل ساهم فى ابراز فكرة الصحافة العمالية فاهتمت بعض الصحف بقضايا العمل والعمال مما حدى ببعض الصحف الاخرى الى التخصص فى مجال الصحافة العمالية .

وبالرغم من حصول العمال على حق تكوين النقابات والاتحادات فى نطاق القوانين واللوائح والقرارات التى تنظم علاقات العمل الا انه لم يسمح لهم بانشاء مؤسسة للثقافة العمالية ولكن بمرور الزمن ونتيجة لتطور الظروف السياسية فى البلاد واعلان الاستقلال اخذ العمال الليبيون يحتكون بعمال الدول العربية والغربية عن طريق الندوات والاجتماعات والدورات والمؤتمرات والملتقيات العمالية التى كانت تعقد هنا وهناك وثم اشتراك ممثلى الاتحاد العام لعمال ليبيا فى المؤتمرات الدولية لاول مرة وكان ذلك فى السويد عام 1953م

تحت اشراف الاتحاد العالمى الحر لنقابات العمال كما اشترك الاتحاد العام لعمال ليبيا فى المؤتمرات السنوية لمنظمة العمل الدولية فى جنيف منذ عام 1954م .

هذا وتعتبر المدة الممتدة من عام 1952م وحتى عام 1959م من انشط الفترات النضالية للعمال الليبين خاصة فى مجال الاعتراف بالثقافة العمالية مما ادى الى رضوخ النظام الحاكم الى الاعتراف باهمية الثقافة العمالية حيث ادرجت ضمن الخطة الخمسية الاولى لعام 1963م ونتيجة لذلك حضر الى لبييا خبير فى الثقافة العمالية تحت اشراف منظمة العمل الدولية ووضع بعض القواعد الاساسية للثقافة العمالية كما نظم واشرف عمليا على اعداد دورات تثقفية للقيادات النقابية فى كل من طرابلس وبنغازى ليتولوا مهام الثقافة العمالية فى ليبيا فيما بعد .

ومنذ ذلك الحين وحتى قيام ثورة الفاتح من سبتمبر العظيمة والثقافية العمالية تحاول ان تشق طريقها الى الافضل وتصل الى قلوب العمال ولكن دون جدوى فقد بقيت محجوبة فى قلوبهم لاترى النور حتى قيام ثورة الفاتح من سبتمبر .

★ ثقافة المنتجين فى عهد الثورة :

لقد علم العمال منذ البيان الاول للثورة بأن هذه الثورة منحازة الى جانبهم بالكامل ولذلك سارعوا بتأيدها والوقوف معها ومنذ الاسابيع الاولى لاعلان الثورة بدأ الوضع العمالى يتغير الى الافضل وذلك بصدور العديد من القرارات واللوائح والقوانين التى جاءت جميعها الى جانب العمال ولم يشهد العالم منذ قيام الثورة الشيوعية ثورة جاءت لتحرير العمال من عبودية الاجرة ورب العمل مثل ماجاءت به ثورة الفاتح من سبتمبر العظيمة ، وهذه اهم القرارات التى صدرت لصالح العمال انذاك :ـ

1) قرار تحريم الاتجار فى الايدى العاملة الذى صدر فى 26 من سبتمبر 1969م
2) قرار زيادة الاجور الى مايساوى الضعف عما كانت عليه
3) قانون العمل رقم 58 لعام 1970م وتعديلاته
4) قانون اشتراك العمال فى الادارة والارباح لعام 1973م
5) قانون الضمان الاجتماعى لعام 1973م
6) قانون النقابات رقم (107) لعام 1975م
7) قانون الامن الصناعى

8) قانون انشاء المعهد العالى لتثقيف المنتجين رقم (82) لعام 1971م

ويعتبر قانون انشاء المعهد العالى لتثقيف المنتجين هذا من اهم المكاسب التى حققتها الثورة لصالح العمال فى مجال الثقافة العمالية حيث اصبح هذا المعهد مؤسسة عمالية ذات شخصية اعتبارية عامة وله ميزانية مستقلة ومقر ثابت وله الصلاحية فى انشاء معاهد متخصصة او مراكز تابعة له اذا راى ضرورة لذلك وحتى يتمكن هذا المعهد من تثقيف العمال المنتجين بما تقتضيه ضرورة التحولات الحضارية العملاقة فقد قام بوضع خطط خمسية للثقافة العمالية وكان اولها الخطة الخمسية الاولى للثقافة العمالية عام 71ـ1976م

وقد شارك المعهد خلال هذه الفترة فى انشطة الثقافة العمالية على المستوى العربى والدولى كما هو مبين :ـ

1) الحلقة الدراسية الاولى للثقافة العمالية على المستوى المحلى والعربى التى عقدت فى بغداد عام 1972م
2) مؤتمر الثقافة العمالية الذى عقده الاتحاد العام لجمهورية مصر العربية عام 1972م
3) الحلقة الثانية للثقافة العمالية العربية التى عقدت فى لبنان ـ بيروت عام 1973م
4) الدورة العربية الخاصة بالمشرفين على الثقافة العمالية التى عقدت فى سوريا دمشق عام 1973م
5) مؤتمر العمل الدولى الذى عقد بجنيف عام 1973م
6) مؤتمر الامن الصناعى الذى عقد بالقاهرة عام 1974م
7) ندوة الثقافة العمالية العربية التى عقدت بالجزائر عام 1974م
8) ندوة الدراسات السكانية التى عقدت بالقاهرة عام 1975م
9) مؤتمر العمل الدولى الذى عقد بجنيف عام 1975م

كما قام هذا المعهد خلال الفترة نفسها بعدد من الانشطة الثقافية كالمؤتمرات والندوات التى من بينها :ـ

1) المؤتمر الاول للثقافة العمالية فى الوطن العربى الذى عقد بمدينة طرابلس عام 1974م
2) المؤتمر المحلى الاول للثقافة العمالية بالجمهورية العربية الليبية بمدينة طرابلس عام 1974م
3) مؤتمر منظمة العمل العربية الذى تم انعقاده بمدينة طرابلس عام 1975م

هذا بالاضافة الى الدورات التى عقدت خلال الخطة نفسها وكان عددها مائة دورة حضرها مايقارب من ثلاثة الاف وخمسمائة دارسا من المنتجين كما تم فى نفس الخطة انشاء معهد فى مدينة بنغازى ليقوم بنشر الثقافة العمالية فى الشق الشرقى من الجماهيرية .

اما فى الخطة الخمسية الثانية 76/1980م للثقافة العمالية فقد قام المعهد العالى لتثقيف المنتجين بعقد مائة وواحدى واربعين دورة بين عامه وتخصصية وقيادية حضرها اربعة الاف وخمسمائة دارسا تقريبا .

كما عقد المعهد عدة مؤتمرات وندوات محلية وعربية من اجل اثراء الثقافة العمالية وهى :-

1) المؤتمر المحلى الثانى للثقافة العمالية بالجماهيرية الخاص بالامن الصناعى والتنمية من 25 الى 28/10/1986م

2) المؤتمر المحلى الثالث للثقافة العمالية بالجماهيرية حول التدريب المهنى والتنمية من 1 الى 13/7/1978م

3) الندوة العربية المحلية حول كيفية تعميم وتطوير مفاهيم الثقافة العمالية فى الوطن العربى عام 1979م

4) ندوة مشتركة بين المعهد ومنظمة العمل الدولية حول القوى العاملة وتنمية المجتمع العربى الليبى من 14/ الى 19/8/1979م

5) المؤتمر المحلى الرابع لتثقيف المنتجين ، حول الخطة الخمسية الثالثة للثقافة العمالية ، قام المعهد باعداد مائة وخمسة وعشرين دورة تثقيفية تخرج منها حوالى ثلاثة الاف وثمانيمائة دارسا ، كما قام المعهد باعداد اربع دورات فى مجال الثقافة العمالية للعمال المهاجرين العرب فى بلجيكا وذلك فى اطار التعاون مع اتحاد العمال العرب المهاجرين فى اوروبا .

كما قام معهد بنغازى فى نفس الفترة بمائة دورة تثقيفية تخرج منها حوالى ثلاثة الاف دارسا

هذا وقد قام المعهد خلال المدة من 1986م الى 1989م بالعديد من الانشطة الثقافية على المستوى المحلى والقومى ، فعلى المستوى المحلى قام المعهد بعقد سبعون (70) دورة تثقيفية للمنتجين بعضها فى مكان العمل بالمنشأت الصناعية الانتاجية والبعض الاخر فى مقر المعهد ، وقد حضر هذه الدورات حوالى (الفان وثلاثمائة) دارسا من المنتجين ، بالاضافة الى عقد المؤتمر المحلى السادس لتثقيف المنتجين تحت شعار «التثقيف والتدريب اساس تنمية المجتمع

الجماهيرى» أما على المستوى القومى ، فقد قام المعهد بعقد ثلاث دورات متقدمة وهى :-

* دورة لقيادات محو الامية وتعليم الكبار بالتعاون مع الجهاز العربى لمحو الامية
* دورة للكوارد النسائية فى الوطن العربى بالتعاون مع الاتحاد الدولى لنقابات العمال العرب .
* دورة لعمال النيجر وذلك فى مدينة نيامى بالنيجر

بالاضافة الى ثمان دورات متقدمة للكوادر القيادية النقابية لعمال السودان الشقيق ، هذا كما عقد المعهد ندوة عربية حول «الوحدة العربية» والتحديات الراهنة بالتعاون مع الاتحاد الدولى لنقابات العمال العرب وكذلك الندوة العربية حول «الخطر الصهيونى الامريكى على الامة العربية» .

ومن المتوقع ان يقوم المعهد خلال عام 1989مـ1990م بعقد خمسة دورات متقدمة على المستوى القومى ، بالاضافة الى عشرين دورة تثقيفية مختلفة على المستوى المحلى وبذلك يكون عدد الدورات التثقيفية التى نفذها المعهد حتى نهاية عام 1989م قد بلغ مائتان وتسعون دورة ، وأن عدد الذين حضروا هذه الدورات تقريبا عشرة الالاف ومائتان (10200) دارسا من المنتجين .

ومن المتوقع بلوغ عدد دورات المعهد العالى لتثقيف المنتجين سنة الفين (2000) وهو خمسمائة وخمسة وسبعون (575) دورة ، وان عدد الذين سوف يحضرون هذه الدورات حتى نفس العام هو ثمانية عشر الفا من الدارسين هذا بالاضافة الى جهود معهدى بنغازى وترهونة لتثقيف المنتجين

هذا ولم تقتصر جهود المعهد العالى لتثقيف المنتجين على برامج الدورات والندوات والمؤتمرات فحسب بل دأب على انتاج العديد من الكتب فى مجال الثقافة العمالية والتى بلغ عددها حتى الآن حوالى ثلاثون كتابا ، بالاضافة الى البحوث والنشرات والتقارير والملصقات التى تهدف جميعها الى تثقيف المنتجين على مختلف فئاتهم ومستوياتهم .

وخلاصة القول فأن الثقافة العمالية فى الجماهيرية منذ ان شبت وترعرت وهى تحاول جاهدة باستمرار ان تغير وتجدد وتطور من نفسها بما يلائم تطور وتقدم المجتمع فمنذ اعلان الثورة بمدينة زوارة عام 1973م والمتضمنة النقاط الخمس التالية :-

1) تعطيل كافة القوانين المعمول بها الآن والتى تعوق مسيرة الثورة .
2) تطهير البلد من جميع المرضـــــــــى .

3) الحـريـة كـل الحـريـة للشعب ولا حـريـة لاعـداء الشعب المـترفعـين عليـــــــه .
4) القضاء على المكتبية واعلان الثورة الادارية
5) اعلان الثورة الثقافية ورفض الافكار التى لاتنبع من ديننا وثراتنا

ومنذ ذلك الحين ذأبت الثقافة العمالية على تغيير منهجها بما يتلائم وتوجيهات المجتمع الجديد . واتخذت مبادىء الثورة الثقافية نبراسا تهتدى به فى تـوجيهها وتوعيتها وتثقيفها للعمال المنتجين على مختلف فئاتهم ومستوياتهم

فقد ركز منهج الثقافـة العماليـة الجديـد على قضـايا العمـل والعمال فى اطـار النظام الاشتراكى كتدويب الفوارق بـين الطبقـات والرفـع من مستوى العـمال ماديا ومعنويا وفنيا ومهنيا واشتراك العمال فى ادارة الانتاج .

ولم تقف مناهج وبـرامج الثقـافة العـمالية عنـد هذا الحـد بل استـوعبت كل تطورات المجتمع وانتفاضاته الثوريـة ، كثورة الـطلاب واعلان سلطة الشعب والمبادرات الثورية من اجل تحقيق الوحدة العـربية ، والـوقوف بجـانب قضايـا التحرر فى العالم ، وعملت اجهزة الثقافة العماليـة على نشر الـوعى الثورى بـين المنتجين بقصد تغيـير اتجاهـاتهم وتعديـل سلوكهم بما يتفق وتـطلعات المجتمـع الاشتراكى الجديد .

وبقيام ثورة المنتجين بلغت مناهج وبرامج تثقيف المنتجين ذروتها فى استعاب النظرية العمالية الثالثة واصبحت قضية المنتجين الشركاء ، احد روافـد الثقافـة العمالية فى الجماهيرية .

الا ان هذه الدراسة الميدانية قد كشفت النقاب عن قصور فى برامج ومنـاهج واسـاليب وسبل تثقيف المنتجـين ، والمتمثـل فى الـطرق والاسـاليب والـبرامـج العظيمة التى دأبت عليها الثقافة العمالية فى الوطن العربى ، وعلى الرغم من تغير موضوعـات المنهج الـدراسى بما يتـلائم وتطور المجتمـع وتغيره ، الا ان الاسس والقـواعد المنهجيـة لثقافـة المنتجين فى الجـماهـيريـة العـظمى لازالت هى نفس القواعد المنهجية والاساليب والبرامج للثقافة العـمالية ، وعليـه فان هـذه السبل الثقافية لم تستطيع ان تغـير من اتجاهـات وميول وسلوكيـات النتجين بمـا يواكب التغير الاجتماعى والثقافى والاقتصادى والسياسى الحاصل فى الجماهيرية ، وعـلى هذا الاساس يمكن القـول بان المعـرفة التى لاتحمـل فى طياتهـا بذور تجـاورها ، ولاتفسح المجال امام هذا التجاوز مضللة منهجيا ويجب الحذر منها .

- مصطفى حجازى ، سيكولوجية الانسان المقهور -

واذا اردنا لثقافة المنتجين ان تحقق ماتهدف اليـه من غايـات ، يجب عليها ان تضع القواعد المنهجية والاساليب العلمية والبرامج الفنية التى ترفـع من مستوى عملية تثقيف المنتجين ، وان تتبنى مؤسسة تثقيف المنتجين بـالجماهـيرية التصـور الجديد المشار اليه فى هذه الدراسـة لتتمكن من ارساء بنيـة قويـة لايتسرب اليها الضعف ، لأنها مبنيـة على اسس علميـة ، وان تجعل بـرامجها ومنـاهجها مـرنـة ومتطورة ومتجددة باستمرار ، لتستطيع تلبية الاحتياجات الفرديـة والاجتماعيـة المتجددة باستمرار ومسايرة للتحولات الجذرية والتطورات السريعة التى تحدث فى المجتمـع العـربى الليبى ، وفى عـالم العمـل ، والفكـر العـمالى والاقتصـادى والانتـاجى ، وهى تستطيـع بالتـالى استيعاب مـا تستجد من معـارف ومفاهيم وتقنيـات واسـاليب عصريـة ، ومـواجهـة التحـديـات الثقـافيـة والاجتـماعيـة والاقتصادية المتزايدة فى التعقيد ، كذلك لابد ان تكـون برامـج ومناهـج تثقيف المتجين شاملة لجميع المنتجين عـلى اختلاف اعـمالهم وتخصصاتهم المهنيـة وعلى اختـلاف مستويـاتهم الثقافيـة والتعليمية ، وان تكـون متنوعـة لتستطيـع تلبيـة المستـويات والاعـمار والاحتياجـات المختلفـة للمنتجـين ، وان تـرتبط بخـطط ومشاريع وبرامج التنمية واحتياجاتها ومشاكلها وان تتسم بالترابط والتكامل فيما بينها .

عمر التومى الشيبانى ، ديمقراطية التعليم

الفصل الثانى

مشاكل تثقيف المنتجين بالجماهيرية

1) حجم العمالة .

2) تباين مستوى الدارسين .

3) صعوبة تحديد الاحتياجات .

4) المتابعة .

5) مشكلة الامية .

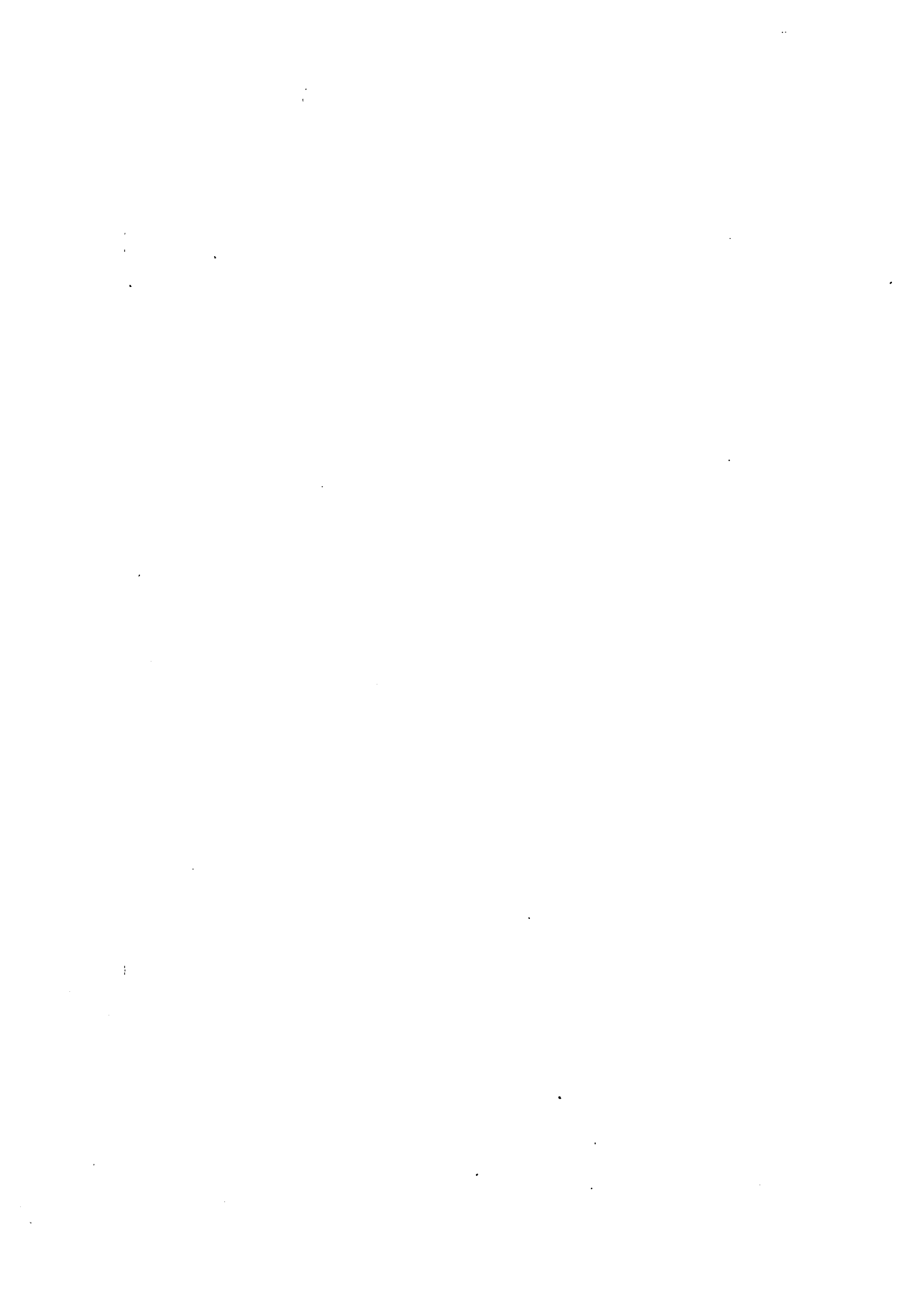
6) تخطيط الثقافة العمالية .

7) قلة وندرة الكوادر الفنية .

8) الصعوبات الادارية والمالية .

9) بنية الثقافة العمالية .

10) تصور جديد لبناء هيكل مؤسسة ثقافة المنتجين بالجماهيرية .



* مشكلات ثقافة المنتجين بالجماهيرية :

أن معرفتنا لمشكلات تثقيف المنتجين بالجماهيرية وخاصة فى هذه المرحلة التى يشهد فيها المجتمع العربى الليبيى تغييراً جذرياً فى كافة المجالات الحيوية ويشهد فيها المنتجون تحولا خطيراً فى اوضاعهم الاقتصادية وظروفهم الاجتماعية والسياسية لامر بالغ الاهمية ، فقد خلق هذا التغيير وضعاً مرحليا عاما تصدعت فيه قيم المجتمع القديم لتقوم على انقاضها قيم المجتمع الاشتراكى الجديد وبطبيعة الحال فقد نجم عن هذا التغير مشاكل مصاحبة لمرحلة هذا التحول ، الامر الذى يستدعى البحث عن الحلول العلمية المناسبة لهذه المشاكل ، لان معرفة مثل هذه المشاكل ستضع الحقائق أمام المخططين لبرامج تثقيف المنتجين وتمكنهم من وضع البرامج التى تتناسب مع ظروف هؤلاء المنتجين وتنسجم مع تباين مستوياتهم العلمية والعملية والجسمية والعمرية المهنية .

كما تساعد على وضع البرامج التى تتفق واهداف المجتمع الجماهيرى المتطلع الى الحرية الاشتراكية والوحدة .

وحتى يتسنى لنا معرفة جملة المشاكل التى تواجه ثقافة المنتجين بالجماهيرية علينا أن نحدد اهمها فى النقاط التاليــة :-

1) حجم العمالـــة :-

يزداد حجم العمالة بالجماهيرية تبعاً لزيادة عدد القوى العاملة فى المجتمع فقد ازداد عدد المنتجين الليبيين من (454 , 100) الف عام 1975م الى حوالى (535 , 8) الف ، عام 1980م فقد كانت الزيادة بمعدل مستوى مركب قدره (3 , 2 ٪) .

وتشير نتائج التعداد السكانى لعام 1984م الى أن اجمالى عدد العاملين اقتصادياً من الليبيين قد بلغ (1,611,689) نسمة منهم (663,99) آلف نسمة ، يقومون بالعمل فعلا ، اما الباقون وهم (947 , 689) الف نسمة فأنهم لا يعملون ، وهؤلاء معظمهم من الطلبة المتفرغين للدراسة ومن ربات البيوت المتفرغات لاعمال المنزل ومن المتقاعدين والطاعنين فى السن وغير

القادرين على العمل ، وتمثل نسبة العاملين اقتصاديا الى غير العاملين اقتصادياً (41,2٪ الى 58,8٪)[1] .

والجدول التالى يوضح تطور القوى العامله والاستخدام خلال الخطة الخمسيه (1975 / 1980م)[2] .

القوى العامله	1975	1980	معدل النمو السنوى المركب للزيادة ٪
ليبيون وغير ليبيين (بالالاف)	689,200	800,200	٪ 3
ليبيون	466,200	532,800	٪ 2,7
غير ليبيين	223,00	267,400	٪ 3,7
نسبة غير الليبيين فى مجموع القوى العاملة	32,400	33,400	
الاستخدام			
ليبيون وغير ليبيون ـ بالالاف	677,100	800,200	٪ 3,4
ليبيون ـ بالالاف	454,100	532,800	٪ 3,2
غير ليبيون ـ بالالاف	223,00	267,400	٪ 3,7
نسبة غير الليبيين من مجموع الاستخدام	32,900	33,400	

ويتضح من الجدول السابق ، أن هذه الزيادة المركبة فى حجم العمالة والتى بلغت 3,2 ٪ لا يقابلها زيادة مماثلة فى حجم برامج التثقيف وربما يرجع ذلك الى بنية الثقافة العمالية فى الجماهيرية التى لم تكن قادرة على تثقيف جميع المنتجين على مختلف مستوياتهم كما هو الحال مثلا ، فى المجتمعات الاشتراكية الصناعية .

---

(1) * **النتائج الاولية للتعداد العام للسكان ، 1984م .**

(2) * **امانة التخطيط : خطة التحول الاقتصادى والاجتماعى لعام (80 / 1985م) .**

2) تباين مستوى الدارسين :-

أن طبيعة برامج تثقيف المنتجين تختلف اختلافاً بينا عن طبيعة الدراسة النظامية لان الدارسين النظاميين متقاربين فى مستوياتهم العلمية والفكرية والجسمية والعمرية ، اما المنخرطون فى دورات تثقيف المنتجين فأنهم يختلفون فى مراكزهم ووظائفهم وادوارهم الاجتماعية .

ومما يؤكد صحة ماأشرنا اليه من اختلاف بين الدارسين ، فأن من بين مجموع المنتجين الليبيين العاملين فى الانتاج توجد نسبة 4 , 77 ٪ لم تحصل على الشهادة الابتدائية (آمى + يقرأ ويكتب فقط) و 5 , 15 ٪ من المجموع حصلوا على الشهادة الابتدائية و 1 , 7 ٪ من هذه المجموعة حصلوا على المستوى الدراسى الثانى (الاعدادى والثانوى) [1] وهذا الاختلاف فى مستوى الدارسين يعتبر احد المشاكل التى تواجه عملية تثقيف المنتجين بالجماهيرية .

3) صعوبة تحديد الاختياجات :-

بالرغم من ارتباط عملية التثقيف بخطط التنمية الشاملة والرامية الى تزويد المنتجين بالثقافة والوعى والمهارة من اجل تحقيق مستوى افضل فى كافة مجالات الحياة وتحقيق ارتباط وثيق بين المنتجين ومؤتمراتهم المهنية النقابية وادارة مؤسساتهم الانتاجية الا أن التحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التى يشهدها المجتمع ويعيشها المنتجون ، وكذلك التطور السريع الذى تشهده الصناعة والتغير الاجتماعى المصاحب لعملية التحديث ، كل هذا يجعل من الصعب على الثقافة العمالية أن تحدد احتياجات المنتجين المتجددة وتقدير الاحتياجات الحقيقية والماسة والملحه لتثقيفهم .

---

(1)* النتائج النهائية لحصر القوى العاملة لعام 1980م ، أمانة التخطيط / الجماهيرية .

4) المتابعـــــــــة :-

أن المتابعة وسيلة من وسائل التقويم والقياس التى تبعث عـلى الجد والمثـابرة والالتزام وتحمل المسئولية وهى لا تترك فرصة للتسيب او تراكم الاعـمال ، واذا اريد لعملية تثقيف المنتجـين أن تحقق اهدافهـا المرجـوة ، لابد من وضـع نظام خاص لمتابعة المنتجين الذين تلقوا دورة تثقيفية وذلك بعد عودتهم الى اعمالهم ، حتى يكونوا مرتبطين بما تلقوه نظرياً اثناء الدراسة ويسهل عليهم تـطبيقه عمليـا فى المصنع والعمل .
وتهدف متابعة الدارسين بعد عودتهم الى اعمالهم الى الآتى :-

1) تزويد الدارسين بـالمعارف والمعلومـات الجديـدة والحديثـة فى مجال عملهم ومالة علاقة بالعمل والعمال .
2) ترسيخ الخبرات والمعارف التى اكتسبها الدارسون اثناء الدورة .
3) التعـرف على الآثـار الايجابيـة لعملية التثقيف وانعكـاساتهـا عـلى اعـمالهم وعلاقاتهم الانتاجية واخلاقهم المهنية .
4) ربط الصلة بـين المنتجين ومؤسسـاتهم الثقافيـة ، خاصـة المكتبـة العـماليـة وتـزويدهم بمـا يحتاجـونه من نشرات ومجـلات وصحف وكتب فى اطار الثقـافة العمالية .
5) الاهتـمام بالـدارسين ومتـابعهم يشجعهم على مـواصلة التعليم والتـدريب والتثقيف والاطلاع ، كما يشجـع المنتجين الآخـرين على الانخـراط فى دورات تثقيف المنتجين .

5) مشكلة الاميـــــــــة :-

تعد الامية من اهم العقبات التى تواجه مسيرة الثقـافة العـمالية وتقف حجـر عثرة فى سبيل تقدم التنمية الشـاملة ومن اهم اهداف المجتمـع الاشتراكى بنـاء وتكوين المنتج الصالح ، الذى يستطيع أن يسهم بيده وعقله فى بناء مجتمعه ولن يتسنى ذلك للمنتجين الا بعد تزويدهم بقدر كاف ومناسب من الثقافة والمعـرفة والتـدريب ، واعدادهم ليكـونوا مـواطنين صـالحين وفى مستـوى المسئوليـة ، ولا يمكن تحقيق ذلـك على الـوجه الاكمـل ونسبة الاميـة مـرتفعـة بـين العـمال

المنتجين ، علماً بأن المنتجين الاميين غير قادرين على فهم واستيعاب مناهج وبرامج الثقافة العمالية بالاضافة الى صعوبة استشارتهم واستجابتهم لمضامين واهداف الثقافة العمالية ، زد على ذلك استحالة فائدة المنتج الامى من مطبوعات الثقافة العمالية وغيرها .

6) سوء تخطيط الثقافة العماليه :-

تنطوى عملية التخطيط اساساً على الاختيار الرشيد بين مجموعة من البدائل المختلفة وتنبع الحاجة الى التخطيط فى ميدان الثقافة العمالية من عملية التثقيف ذاتها والظروف المحيطة بها والرغبة فى استغلال الموارد المتاحة افضل استغلال وتوجيه الجهود وتكثيفها ناحية الهدف المنشود .
وثقافة المنتجين فى الجماهيرية تعانى من جملة من المشاكل التى تحد من نشاطها وانطلاقها وتعرقل مسيرتها وتحقيق اهدافها ومن ابرز هذه المشاكل سوء التخطيط فى برامج ثقافة المنتجين .

7) قلة وندرة الكوادر المدربة :-

تعانى الجماهيرية كغيرها من المجتمعات النامية نقصاً فى كوادر المدربين والخبراء ، وثقافة المنتجين فى الجماهيرية بحاجة الى كوادر مؤهلة ومدربة وقادرة على اداء مهمتها فى انجاز ما يؤكل اليها من برامج ثقافية فى اطار المجتمع الجماهيرى الجديد .

8) الصعوبات الادارية والمالية :-

الادارة هى الجهاز القادر على تحقيق الاهداف باسلوب يتفق مع فلسفة وايديولوجية المجتمع الذى تحيا فيه كما انها وسيلة يستعان بها لا نجاز الاعمال بطرق علمية منظمة .
وادارة تثقيف المنتجين بالمعهد العالى بالجماهيرية ، تواجه العديد من الصعوبات والمشاكل مما يجعلها غير قادرة على تدليل كافة الصعاب والمشاكل التى تواجهها .

وهذه اهم المشاكل والصعوبات :.

1) قلة ونذرة الامكانيات المادية والبشريـــــة .
2) عدم استيعاب الاجهزة الشعبية لطبيعة عمل مؤسسة ثقافة المنتجين .
3) عدم قدرة ادارة الثقافة العمالية عـلى ملاحقـة التطور التقنى والفنى والعلمى فى مجال التثقيف والاستعانة به .
4) عدم وجود تعاون جيد بين ادارة مؤسسة الثقافة العمالية وادارات المؤسسات العلمية ذات العلاقة .
5) عدم التنسيق بين ادارة مؤسسة الثقافة العمالية وادارات المؤسسات الانتاجية والعمالية .
6) قلة ونذرة الاحصائيات والمعلومات المتعلقة بالمؤسسات الانتاجيـة والمنتجين العاملين بها .

9) بنية الثقافة العماليــــــــة :-

تمثل بنية الثقافة العـمالية فى الجـماهيريـة احدى المشـاكل التى تعـرقل مسـيرة بـرامج تثقيف المنتجـين على احسن وجـه ممكن ، حيث لا تـوجـد بنيـة علميـة وعملية يمكن الاعتماد عليها فى تثقيف المنتجين كافة .

فالطريقة والكيفية التى يتم بها تثقيف المنتجين هى طريقة عشـوائية والـدليل على ذلك يتمثل فى الحقائق التاليـــــــة :-

1) يتم اختيار وترشيح الدارسين للدورات التثقيفية بطريقة عشـوائية من قبـل الادارات المسئولة على المنتجين دون اية شروط او مميزات موضوعية .
2) ليس هناك من وسائل تجعل الدارسين يفضلون الدورات الثقافيـة ويسعون اليها ويهتمون بها .
3) أن نـظام الدورة الـواحدة للمنتجـين والذى يقـوم به المعهـد الآن لا يعطى للدارس فرصة تلقى الدورات مستقبلا من اجل الحصول على التراكم المعرفى او التسلسل والتدرج والرقى الى درجة اعلى من التى اجتازها الدارس .
4) وجـود معهدين للثقـافة العـمالية احـداهما فى طـرابلس والاخـر فى بنغـازى يقومان معاً باعداد مايقارب من اربعين الى خمسين دورة تثقيفية مختلفـة فى السنة

ويخرجان معا ما يقارب من الف وخمسمائة دارسا ، وهـذا الرقم يعتـبر بسيطاً اذا ما قورن بعدد المنتجين الذين هم فى حاجة الى التثقيف .
وعليـه لا يستطيـع معظم المنتجـين أن يتمتعـوا بخـدمـات مؤسسـة تثقيف المنتجين الا باعـادة بناء هيكـل هـذه المؤسسـة بمـا يتفق مـع اهـداف المجتمـع وتطلعاتـه فى بناء المنتـج الصالـح القادر عـلى مواكبـة التقدم الحضـارى والقتنى والثقافى ، وبما يتفق كذلك مع ثورة المنتجين .

*** تصور جديد لبناء هيكل مؤسسة تثقيف المنتجين بالجماهيرية :**

أن اهمية تثقيف المنتجين ترجع الى كونها عملية تـربويـة ترشيـدية وتـوجيهيه مستمرة ، يتلقاها العمال المنتجـون بقصد تـوعيتهم وتبصيرهم بقضـايا العمـل والعمال ومايتعلق بشؤون الحياة المهنية .

من هذا المنطلق اصبحت ثقـافة المنتجـين ضرورة حتمية ومـطلب ضرورى لايمكن الاستغناء عنه او التهاون فيه ، لان ظروف العمل وتعقيداته ، والتقـدم الثقنى ومشكلاته والتغير الاجتماعى وتحديثاته ، والتطور الصنـاعى وتحولاتـه ، كل هذه العوامل جعلت معـظم المنتجين غـير قادرين عـلى مواجهـة هذ التغـير والتطور والتقدم والنمو السريع فى كافة المجالات الامر الذى كان سببا فى تخلف المنتجـين عن تحقيق المستهدف من الانتـاج وتحسين نـوع الانتاجيـه ومـلاحقـة التقدم الصناعى والتطور الثقتى وكذلـك عدم قـدرتهم على التكيف مع الوسط الاجتماعى الذى يعيشون فيه والخروج من دائرة التخلف و التبعية وألآوعى .

وتكمن وظيفة ثقافة المنتجين فيما تقدمـه مؤسسات تثقيف المنتجـين فى كافـة فـروعها وعـلى مختلف مستويـاتها من مسـاعدة المنتجـين عـلى حـل مشـاكلهم وتعريفهم بالواقع الاجتماعى وطريقة التكيف مع الوسط الذى يعيشون فيه .

وحتى يمكن للثقافة العمالية أن تؤدى وظيفتها ودورها على اكمل وجه ، عليها أن تصل الى كافة المنتجين لكى تمدهم بكل ما يحتاجـونه من تثقيف وتـوعية وان تمنحهم التشجيـع الفعلى عن طـريق منح الحـاصلين منهم عـلى شهـادة تثقيفيـة مراكز قيـادية فى المؤسسـات الانتاجيـة وبهذه الاجـراءات وغيرهـا يمكن لثقافـة المنتجين فى الجماهيرية أن تشق طريقها الى الافضـل وأن تحقق اهداف المجتمـع الاشتراكى الجماهيرى الجديد .

اما عملية تثقيف المنتجين على النمط الحالى فهى ليست ذات جدوى اقتصاديه واجتماعية وسياسية والدليل على ذلك جملة ما تعانيه من المشاكل التى ورد ذكرها فى هذه الدراسة ومن اهمها :ــ

1) قصر مدة الدورة التثقيفية والتى لاتزيد مدتها على اسبوعين فى اغلب الاحيان .

2) استحالة اشتراك المنتجين فى اكثر من دورة واحدة طيلة حياتهم المهنية .

3) عجز مؤسسة ثقافة المنتجين عن الوصول الى كافة المنتجين وتثقيفهم فى الجماهيرية والدليل على ذلك هو تثقيف ثمانية عشر الف من المنتجين لدورة واحدة ولمدة اسبوعين فقط وذلك منذ انشائها سنة 1972م وحتى عام (2000م) .

4) لايخضع الدارس لأى نوع من التقويم والقياس اثناء الدورة التثقيفية وتمنح له شهادة ليس لها اى معنى مادى فى حياة المنتج المهنية والوظيفية وبذلك لاتثير هذه الشهادة وكذلك الدورة اى نوع من الاهتمام لدى الدارس ، هذه العوامل وغيرها ادت الى عدم اهتمام المنتجين بالدور الذى تقوم به مؤسسة تثقيف المنتجين فى الجماهيرية .

ولهذه الاسباب وغيرها قمنا بتصميم تصور جديد لمؤسسة تثقيف المنتجين بالجماهيرية على النحو التالى :ـ

1) يتولى الاتحاد العام لنقابات المهن الانتاجية والحرفية على مستوى البلدية او الفرع البلدى مسئولية تثقيف المنتجين الواقعين فى نطاقها فى مركز تثقيف المنتجين .

2) يتولى الاتحاد العام لنقابات المهن الانتاجية والحرفية على مستوى بلديات (طرابلس ـ بنغازى ـ سبها) مسئولية تثقيف المنتجين الذين سبق وأن تلقوا دورة تثقيفية فى المراكز سالفة الذكر ، وذلك فى معهد تثقيف المنتجين بالبلدية .

3) يتولى الاتحاد العام لنقابات المهن الانتاجية والحرفية على مستوى الجماهيرية مسئولية تثقيف المنتجين الذين سبق لهم ان تلقوا دورة تثقيفية بمعاهد تثقيف المنتجين فى البلديات وذلك فى المعهد العالى لتثقيف المنتجين بالجماهيرية ويتولى المعهد العالى مسئولية الاشراف على المراكز والمعاهد من حيث المناهج والبرامج والوسائل والانشطة الثقافية وكافة ماله علاقة بثقيف المنتجين ويكون للمعهد العالى الحق فى ترشيح من تتوفر فيه الشروط مواصلة دراسته العليا فى الجامعات العالية فى الداخل والخارج .

الفصل الثالث

تطور اوضاع الشغيلة فى الجماهيرية

مقدمة .

الشغيلة قبل الثورة .

المنتجون بعد الثورة .

* تطور اوضاع الشغيلة فى الجماهيرية :ـ

مقدمة :ـ

لمعرفة تطور اوضاع الشغيلة فى الجماهيرية فلا بد من معرفة تطور الصناعة لشدة ارتباط هذين العنصرين ببعضهما البعض ، فلقد تطورت الصناعة فى العالم من نظام الحرف ((الورش والمصانع الصغيرة)) الى نظام الوحدات الانتاجية الكبيرة التى تعتمد على الطاقة والميكنه . وادى هذا التطور الى تقسيم العملية الانتاجية الواحدة الى عدد من الاجزاء الصغيرة ونتج عن هذا التقسيم زيادة فى التخصص وتغيرا فى علاقات الانتاج كما اخذت العلاقات الاجتماعية طابعاً جديداً فى المجتمع الصناعى وتحولت العلاقات الانسانية الى علاقات تتصف بالسطحية والنفعية وعدم الاستمرار وهى عكس ما كانت عليه فى الماضى ، واصبح العامل فى المجتمع الصناعى يشعر بالوحدة والضياع والاغتراب ، وفرضت الصناعة نفسها على المجتمع حتى اصبحت مصدراً رئيسياً للعمل ومورد للرزق بالنسبة الى كثير من ابناء المجتمع ، فالمؤسسات الصناعية تتطلب اعدادا وفيرة من الايدى العاملة للقيام بعمليات التنظيم والادارة وتصميم العمليات الانتاجية والاشراف على تنفيذها كما تتطلب اعداداً كبيرة من الفنيين والعمال المهرة لادارة الالات واصلاحها ، كما أن هذه الالات تتطلب العلماء والمصممين والمخترعين وذلك من اجل تطوير وتحسين تقنية الصناعة والى جانب هذه الفئات فأن المؤسسة الصناعية تحتاج الى اعداد كثيرة من العمال الذين تتطلبهم القطاعات الاخرى التى تقام على خدمة الصناعات كقطاع التجارة وقطاع النقل مثلا .

هذا التطور فى انظمة الصناعات وعلاقات الانتاج ادى الى ظهور طبقة عاملة كبيرة اغلبها من العمال العاديين لاتملك الا الجهد والذى تبيعه الى صاحب العمل وطبقة اخرى قليلة تملك الانتاج وراس المال .

وهكذا اصبحت الصناعة سبباً ونتيجة لقيام النظام الراسمالى ، وقسمت المجتمع الى طبقتين متمايزتين هما طبقة العمال وطبقة اصحاب الاعمال .

وهذا ما يؤكد على أن الصناعة تؤثر تاثيراً واضحاً وعميقاً فى بنية القوى العاملة لاى مجتمع فى العالم .

الشغيلة قبل الثورة :

أن الذى يتتبع تطور القوى العاملة منذ العهد التركى الى يومنا هذا ، يلاحظ أن العمالة فى العهد الرتكى كانت موزعة حسب الحرف التى تعمل فيها الافراد فى ذلك الوقت ، وكانت الحرف الرئيسية هى الزراعة والرعى وصيد الاسماك والتجارة والصناعات التقليدية ، وفى ظل هذا النظام الحرفى البسيط لم يكن هناك ما يعرف بالطبقة العاملة المتميزة وعندما دخلت الصناعة الحديثة نسبير الى ليبيا فى اوخر العهد العثمانى الثانى وانشأت بعض المصانع التى تجمع عدداً من العمال وظهرت بعض الصناعات والاعمال الخدمية ، اصبحت ملامح فئة العمال تأخذ فى الوضوح بين اوساط الفئات العاملة كما اصبحت هذه الفئات تشعر بوجودها وتحسن بظروفها التى تميزها عن بقية فئات المجتمع .

وعندما مهدت ايطاليا لاحتلال ليبيا كانت الشغيلة فى البلاد فى بداية تكوينها ونشأتها ، الا أن الاحتلال الايطالى بممارساته القمعية قد زاد من نضوج الوعى الوطنى والقومى لدى العمال الليبيين فتكون لديهم شعور جديد بوحدة المصر والهدف المشترك فزاد هذا الشعور من رفع معنوياتهم فى الكفاح والنضال ضد المستعمر الدخيل ، كما كان للقيم الدينية التى تدعو الى التآلف والتآخى بين المسلمين والى التعاون والتكافل ، دور كبير فى بناء اسس الحركة العمالية فى ليبيا كما كان لاصالة العادات والتقاليد العربية التى تدعو الى الاتحاد والعصبية والى التضامن والتآزر وتحث على الدفاع عن الشرف والدود عن تراب الوطن وتقديس الشهادة والتضحية والفداء وكان لكل هذه العوامل دورا بارزا فى نشأت الحركة العمالية وتطورها ولكن رغم تآلف قلوب العمال الليبيين وانظامهم تحت لواء التضامن والاتحاد الا ، انهم لم يستطيعوا تكوين حركة نقابية معترف بها لان المستعمرين الايطاليين دأبوا على طمس معالم الحركة العمالية ، وعدم الاعتراف بها طيلة بقائهم على التراب الليبى فى حين كانت ايطاليا تقدم كافة التسهيلات والخدمات والتجهيزات للنقابات العمالية الايطالية .

وهكذا استمر نضال العمال الليبيين حتى نهاية العهد الايطالى دون أن ينال العمال اى حق من حقوقهم ، ولكن هذا النضال والكفاح قد اتى اكله اثناء الانتداب البريطانى حيث تحصل العمال الليبيون على حق تكوين النقابات وبمرور الايام تطورت حركة العمال الليبيين واصبحت لديهم الخبرة فى تنظيم

صفوفهم والقدرة على تثقيف انفسهم كما اصبحوا يشكلون فوة عمالية يخشاها المستعمر ولا يستهان بها وعندما استقلت ليبيا عام 1952 كانت الحركة العمالية قد قطعت شوطا كبيرا فى تنظيم بنائها وتحديد وظائفها واصبحت لها القوة العمالية التى كانت تخشاها الدولة وكذلك أرباب العمل .

وبعد أن استقرت الاوضاع السياسية والاجتماعية فى البلاد عما كانت عليه من قبل اعتمدت الحكومية الليبية فى اقتصادها على جملة من المعونات التى تقدمها المنظمات العالمية كهيئة الامم المتحدة أو التى تقدمها بعض الدول الغربية التى كانت لها مصالح فى ليبيا كالولايات المتحدة الامريكية وبريطانيا اذ ان المستعمرين عندما خرجوا من ليبيا كانوا قد رتبوا امرهم مع الرجعية والعملاء بشكل يسمح لهم باستمرار سيطرتهم على البلاد ، ولكن بطرق واساليب مختلفة . فالانجليز عندما خرجوا من ليبيا تركوا ورائهم قاعدة العدم العسكرية فى طبرق التى تعتبر نفسها مسئولة عن حماية الملك والنظام الحاكم ، مما مكنها من التدخل فى شئون السياسة والحكم ، كما استطاعت امريكا ان تحصل على اكبر قاعدة عسكرية فى شمال افريقيا فى مدينة طرابلس (الملاحة) باسم المساعدات التى كانت تقدمها للحكومة .

وفى ظل هذه الظروف عمل النظام الحاكم على تجميد نشاط الحركة النقابية ، وكسر شوكتها وتشتيت جهود العمال النقابية بشتى الوسائل كما انتهز ارباب العمل واصحاب رؤوس الاموال ضعف العمال فاستغلوهم ابشع استغلال ، حيث لم تزيد اجرة العامل على خمسين قرشا حتى قيام الثورة عام 1969م . وساعد هذا الاستغلال على انتشار ظاهرة البطالة ، فاضطر العاطلون عن العمل قبول أى اجر يقدم لهم مهما كان بسيطا ، بالاضافة الى ساعات العمل الطويلة والفصل التعسفى . كما لم يكن للعمال حق فى الاجازات ممنوحة الاجر والعلاج المجانى والثقافة والتدريب وغيرها من الرعاية الصحية والاجتماعية ولم يكن للعامل أى نوع من المزايا التى يتمتع بها اليوم فى ظل ثورة الفاتح العظيمة .

وما أن اكتشف النفط حتى زاد الطلب على اليد العاملة وارتفع أجر العامل نسبيا عما كان عليه من قبل ، كما ادخلت عدة تعديلات على قوانين العمل بما يتلائم وتطور الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية .

وبعد أن كانت ليبيا بلدا فقيرا تنتشر فيه البطالة وتتدنى فيه الاجور ، اصبح بلدا يهاجر اليه العمال من معظم بلدان العالم ، كما صارت ليبيا سوقا تجاريا للايدى العاملة الاجنبية وللمواد الاستهلاكية وبتدفق النفط تحسن الاقتصاد الليبى عموما .

غير أن العمال الليبيين لم يستفيدوا من ذلك كثيرا ، لان عمليتى استكشافه واستخراجه كانتا تعتمد على الايدى الفنية المدربة الاجنبية ، ولذلك بقى العمال الليبيين محرومين من العمل الفنى والتقنى ، ومارسوا الاعمال الهامشية البسيطة التى لا تحتاج الى تدريب أو تعليم ، وبالتالى حرم هؤلاء العمال من الاجر المرتفع ومن الحياة الكريمة مما جعلهم يشعرون بالاغتراب وبالدونية والغبن والانهزامية . وفى خطم هذه الظروف والانقلاب المفاجىء الذى احدثه النفط فى الاقتصاد الليبى ، صار العمال تحت سيطرة الحكومة بقوة القانون تارة وبقوة القمع والارهاب تارة أخرى . وهذا الاسلوب خلق عند العمال رغبة الشعور بالاتحاد والتكتل ضد مستغليهم ، فنظموا المظاهرات والاضرابات كلما استطاعوا ذلك ، مطالبين بحقوقهم والاعتراف بهم كفئة لها دورها فى بناء المجتمع . وبالرغم من تحسن الظروف الاقتصادية فى البلاد الا ان احوال العمال لم تزداد الا سوءا ، فقد زادت الهوة بين اصحاب رؤوس الاموال وبين العمال بسبب الثراء الفاحش الذى احدثه النفط .

وهكذا اصبحت ظروف العمال تسير من سيء الى اسوأ بسبب تحالف أرباب العمل واصحاب رؤوس الاموال والشركات متعددة الجنسية مع النظام الحاكم ، فاصبحت حقوق العامل ضائعة ما بين الرشوة والمحسوبية والوساطة والجاه والسلطان ، كما اصبحت النقابات والاتحادات والروابط تتطاحن فيما بينها من أجل تحقيق مأربها واهوائها الشخصية فتفككت وحدتهم ، وضاعت حقوقهم ، واغتصبت جهودهم واستغلوا ابشع استغلال مما جعل العامل يخضع لواقعه المريض الذى لا يستطيع تغيره ، فعاش حياة البؤس والحرمان فوق أرضه بينما ينعم الاخرون من رجعين وعملاء واجانب بخيرات وطنه .

المنتجون بعد الثـــورة

لقـد اتضح ممـا سبق أن العهود التى سبقت قيـام الثـورة لم تتمكن من تغيـير اوضاع الشغيلة او الاهتمام بها لأن الصناعـة لم تكن منتشرة بشكل يجعلهـا ذات أهمية بالغة فى حياة المجتمع . فالعهود السابقة قد دأبت عـلى أن تبقى الصناعـة خارج اهتمامات المجتمع ، وأن يحافظ المجتمع على صبغته الزراعية والرعوية ، ومن تم بقيت الشغيلة هى الاخرى دون أن يعطى لها اى اهتمام .

ومنذ أن قامت ثورة الفاتح من سبتمبر عام 1969م اخذت الدولة تعمل على تنمية المجتمع اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً وثقافياً وادى هذا الاتجاه الى الاهتمام الكبير بالشغيلة الوطنية فى جميع المجالات عن طريق التعليم بما فى ذلـك التعليم الفنى .

والتدريب المهنى بشتى الوسائل والسبل لتوفير الاعداد الـلازمة من المنتجـين الذين يحتاجهم الاقتصاد الوطنى ، وقد عملت الثورة عـلى زيادة نسبـة مساهمـة المنتجين الوطنيين فى تنفيذ مشاريع التحـول بمن فيهم العنصر النسائى والتـأكيد على الاستمرار فى التـوسع فى تنميـة الموارد البشريـة وتحفيز العـاملين على زيـادة انتـاجهم فى جميـع المـواقـع ومختلف القـطاعـات وادخـال الميكنـه واستخـدام واستغـلال آلالات والمعدات الحـديثة والمتقـدمة فى جميـع الانشطة الاقتصـادية ومختلف المجـالات حتى يمكن تعويض النقص فى الايـدى العاملة كمـاً ونـوعـاً وتخفيض اعداد العاملين غير الوطنيين .

وتعتمـد الجماهـيريـة أسلوب التخـطيط الاقتصـادى والاجتـماعى وذلـك ، بمشاركة الجماهير الشعبيـة مشاركـة مباشرة فى وضـع الخطط التنمـوية واقـرارها وتنفيـذها ، حيث يتم وضـع الاسـتراتيجيـات والاهـداف من قبـل المؤتمـرات الشعبية الاساسية اما المسائل الفنية والتنفيذيـة فتتم عن طريق اللجـان الشعبية على مختلف مستويـاتها . ويعتـبر تخطيط القـوى العاملة جـزءا اساسيـا ومكملا للتخطيط الاقتصادى والاجتماعى فى الجماهيرية ، حيث زاد التركيز على الجانب البشرى فى التخـطيط الاقتصـادى والاجتـماعى منـذ اعتـماد اسلوب التخـطيط الشامل بعد قيام الثورة . ففى عام 1976م وبعد صدور النتائج النهائية لتعداد

العـام للسكان لعـام 1973م اجريت تقـديرات طـويلة المدى لتنميـة الصـادر البشرية الوطنية ، حيث غطت هذه التقديـرات الفترة من 1975 ـ 1990 وفى عـام 1976 اعيد النـظر فى هذه الـدراسه ومـدت الفترة الى عـام 2000 وكـان الهدف هو وضع استراتيجية طويلة المدى واهداف عـامة لتنميـة الموارد البشريـة والتى على ضؤها اتخذت المؤتمرات الشعبية الاساسية قرارات هامة بشأن وسائـل زيادة القدرة الانتاجية .

وفيما يتعلق بتنمية القوى العاملة الوطنية فقد وضعت لها اسـتراتيجية طـويلة المدى واعطت هذه الاستراتيجيـة أهمية خـاصة لجملة من القضـايا الملحـة نورد اهمها :ـ

1) اعطاء أهمية خاصة للمـرأة من حيث التعليم والتكوين والمسـاهمة فى العمـل والانتاج .

2) ضمان المشاركة الشعبية الحـره الواعيـة فى مستويـات اتخاذ القـرار عن طريق المؤتمرات الانتاجيـة ، وفى تنفيذ المجهـودات التنمويـة ومتابعتهـا وتقويمهـا عن طريق اللجان الشعبية .

3) رفع الكفاية الانتاجية للمنتج وتطوير مستوى انتاجيته فى مختلف القطاعـات والانشطة الاقتصادية والاجتماعية .

4) الاستجابة لحاجة التنمية العاجلة ، ويدخل فى هـذا الاطار التـدريب المهنى وتوفير التخصصات الحيوية العالية بشكل خاص وتنمية المـوارد البشرية بشكـل عام اضافة الى العناية بتوفير معلومات القوى العامله والتشغيل .

وقد اتخذت العـديد من القـرارات بشأن تحقيق اهـداف هذه الاسـتراتيجية ومن اهم هذه القرارات مايلى :ـ

1) قرارات تهدف الى تغيير هيكل الاستخدام فى الانشطة الاقتصادية ، فى اطار النظام الاشتراكى الجديد .

2) قرارات تهدف الى زيادة الانتاج .

3) قرارات تهدف الى زيادة مساهمة المرأة فى القوى العاملة .

4) قـرارات تهدف الى الاستخـدام الامثـل للقـوى العـاملة فى جميـع الانشـطة الاقتصادية .

5) قرارات تهدف الى تحسين الانتاجية بمختلف الوسائل والطرق .

6) قرارات تهدف الى الاهتمام بالتعليم الفنى المهنى وبـالتدريب المهنى من اجـل اعـداد المهارات المـطلوبة لاستيعـاب التقنية التى يـزداد استخدامهـا فى مختلف المجالات .

هـذا ولم تقف الجهـود المبـدولـة من اجـل تنميـة القـوى العـاملة والاهتـمام بالمنتجين عند هذا الحد بل فقد عملت الدولـة على اعـادة هيكل القـوى العاملة واعادة توزيعها بين الانشطة الاقتصادية .

مما تقدم يتضـح مدى الاهتـمام الذى اولتـه الدولـة فى خطط التحـول لتنمية القوى العاملة وذلك لسد حاجة البلاد من العمالة الفنية المـدربة لانـه حتى ذلك الحين كانت غالبية العمالة الموجودة تتألف من غير الليبين .

وقد اشارت التقارير الرسمية انه قد زاد عـدد السكان والقـوى العاملة غـير الليبيه خلال الفـترة من 1970م الى 1978م بنسبة زيـادة بلغت(400٪) اى بمعـدل سنـوى مـركب بلغ حـوالى 22٪ حيث بلغ عـدد السكـان غـير الليبيـن الموجودين بالجماهيرية عام 1970م حوالى (000ر84) الف نسمة وارتفع هذا العـدد حتى اصبح حـوالى (500ر416) الف نسمة عـام 1978م ، وقد زاد عدد المستخدمين الف منتجاً عام 1980م ومن هنا تبـين أن القوى العـاملة غير الليبية كانت تشكل حوالى ثلث ($\frac{1}{3}$) حجم القوى العاملة فى الجماهيرية ، وأن استخـدام هذا العـدد من العمال غـير الليبين يعـزى بشكل اسـاس الى بـرمـج التحول الاقتصادي والاجتماعى فى الجماهيرية .[1]

والجدول التالى يوضح عدد السكان والقـوى العاملة غـير الليبية فى سنـوات مختارة .

---

1) الادارة العـامة للتخطيط السكـانى والقوى العـاملة ، خطـة تنميـة القـوى العـاملـة حتى عام(2000)م .

السنه	السكان والقوى العامله في منتصف السنة		نسبة الزيادة أو النقصان	
	السكان	القوى العامله	السكان	القوى العامله
1970	84٫000	50٫000	”	”
1971م	109,000	64,000	(+)29,8	(+)28,0
1973م	202,800	121,400	(+)47,70	(+)49,9
1976م	433,600	262,600	(+)18,3	(+)17,8
1978	416,500	252,300	(−)5,2	(−)5,2

وعندما شعرت الثورة بخطورة ظاهرة تزايد العمالة الاجنبية سارعت بتعديل توجهات المجتمع بشأن القوى العاملة الوطنية فاصدرت العديد من القوانين والقرارات واللوائح التى تهدف فى مجملها الى : -

1) تنمية المصادر البشرية وربط متطلبات التحول بتخطيط التعليم والتدريب فى مستوياته وانواعه المختلفة .

2) الاستخدام الامثل للقوى العامله فى جميع الانشطة الاقتصادية والتركيز على اعدادها وتدريبها .

3) تغيير المفاهيم والافكار التقليدية القديمة التى تميل الى اعتبار العمل المهنى دون المستوى الاجتماعى والثقافى المرغوب .

4) رفع مستوى القوى العاملة الحالية وتنمية قدرتها وزيادة مهاراتها فى مختلف المهن والانشطة الاقتصادية .

---

1) امانة التخطيط : خطة تنمية القوى العاملة حتى عام(2000) ــ الجماهيرية العربية الليبية

وتحقيقا لاهداف المجتمع فى تطوير القوى العاملة اتخذت الدولة كافة التدابير التى من شأنها تغيير وتطوير القوى العامله الليبية واعادة تدريبها وبناء هيكلها وفق متطلبات النشاط الاقتصادى الجديد ومقتضيات الظروف الاجتماعية والسياسية فعملت الدولة على زيادة الاهتمام بالشغيلة ورفع كفاءتها عن طريق التعليم والتدريب والتثقيف فى المعاهد الفنية والمراكز التدريبيه وفى مواقع العمل وعن طريق توجيه التعليم العام بما يتلاءم واحتياجات المجتمع الاشتراكى الجديد ، كما زاد الاهتمام بالمرأة وتشجيعها على الاشتراك فى مختلف المهن والانشطة الاقتصادية والاجتماعية بما يخدم توسيع مشاركتها فى القوى العاملة ، وقد ادى هذا الاهتمام الى زيادة عدد العاملات الليبيات من (5,6٪) عام 1973م الى (11,7٪) عام 1984م من مجموع الاناث الليبيات العاملات اقتصادياً ، كما عملت الدولة على ادخال المزيد من التقنية واساليب تنظيم العمل مع الاستمرار فى التوسع فى انشاء المرافق التعليميه والتدريب والتثقيف لتلبية الاحتياجات المتزايدة من القوى العاملة المدربة الماهرة ، حتى يمكن الربط بين متطلبات التحول الاقتصادى والاجتماعى وبين تخطيط التعليم والتدريب والتثقيف فى جميع مستوياته وانواعه المختلفة بحيث لايكون هناك تركيز على الكم دون الكيف والعكس .

ومما يبرهن على التحسن النسبى فى اعداد وتكوين القوى العامله الوطنية وخاصة المنتجين فيها هو ارتفاع نسبة استخدام العناصر فى كثير من القطاعات فقد بلغت هذه النسبة فى قطاعات النفط والمطاعم ، والفنادق والمالية والتأمين والادارة الى حوالى و(95٪)[1]

---

1) الادارة العامة للتخطيط السكانى والقوى العاملة ، خطة تنمية القوى العاملة حتى عام(2000م) .

أما توقعات معدل النمو فى القوى العاملة الليبية حتى عـام الفين سيصـل الى حوالى(2 , 5٪) والجدول التالى يبين تـوقعات القـوى العاملة الليبيـة بالالاف حتى عام الفين[1]

القوى العاملة	1975م	1980م	1985م	1990م	2000
ذكور	430,800	473,900	587,700	732,200	1144,500
اناث	35,400	58,900	99,700	154,200	320,000
المجموع	466,200	532,800	678,400	886,400	464,500

هـذا وقد اظهـرت النتائـج النهائيـة لحصر القوى العـاملة بالجـماهيريـة عام 1980م ، أن عـدد العـاملين بجميـع المنشـأت المـدنيـة التى تم حصرهـا قـد بلغ(317 , 500) الف منتجـاً منهم(236 , 301) الف منتجـاً ليـبيـاً ، ويتضـح من هذا أن نسبـة العاملين الليبيـين فى كافـة القطاعـات بـالجـماهـيريـة هى(2 , 60٪) وأن نسبة الذكور من العاملين الليبين هى (3 , 85٪) .

وسيرتفع الاستخدام فى قطاع الصناعة . حيث أن هـذا النشاط سيستحـوذ على (9 , 6٪) من مجموع الاستخدام فى عام 1980م وستصل هذه النسبة الى (6 , 17٪) بحلول عـام 2000 ، حيث يقـدر مجمـوع الاستخـدام فى قـطاع الصناعة عام(2000) حوالى(000 , 277,000) منتجاً ، ويعزو هـذا الى برامـج الاستثمارات الصناعية الهائلة الذى شرع فى تطبيقـه على نـطاق واسع بعـد قيام ثورة الفاتح من سبتمبر العظيمة .

1) الادارة العامة للتخطيط السكانى والقوى العـاملة ، خطـة تنمية القـوى العاملـة حتى عام الفين

*الجدول التالى يبين اجمالى الطلب على القوى العاملة حتى عام(2000) حسب مجموعات المهن الرئيسية(بالالاف .[1]

النسبة	المهنيون والاداريون	الفنيون والمشرفون	الكتبه والباعة	العمال المهره واشباه مهره	العمال العاديون	المجموع
1980 العدد مطلق	40٪8	89,6	76,2	379,1	227,1	812,8
النسبة	٪5	٪11,0	٪9,4	٪46,6	٪28,0	٪100,0
1985 العدد مطلق	52,3	125,5	82,3	518,4	254,7	1033,2
النسبة	٪5,1	٪12,1	٪8	٪50,2	٪24,6	٪100
1990 العدد مطلق	46,6	168,2	97,9	638,7	262,5	1233,9
النسبة	٪5,4	٪ـ3,6	٪7,9	٪51,8	٪21,3	٪100
2000 العدد مطلق	114,3	260,7	124,0	822,0	254,9	1575,9
النسبة	٪7,3	٪16,5	٪7,9	٪52,2	٪16,1	٪100

من خلال هذا الجدول يلاحظ أن زيادة فى الطلب على القوى العاملة فى قطاعات معينة مع تغيير الزمن وستزداد نسب مجموع الاستخدام فى فئة المهنيين والاداريين والفنيين والمشرفين والعمال المهرة واشباه المهره فى حين ستنخفض نسب استخدام الكتبه والباعه والعمال العاديين .

وأن هذه النتائج تنسجم مع استراتيجية تنمية القوى العاملة التى تهدف الى الحد من الاستخدام فى بعض انواع المهن ورغبتها فى ادخال صناعات جديدة تتطلب عاملين ذوى ، مستويات عالية من المهارات الفنية ، وهذا النمو والتطور الملحوظ فى القوى العاملة الليبية وهذا الطلب المتزايد على الفنين والمهرة واشباه المهره من الايدى العامله يتطلب المزيد من الاهتمام بالتدريب والتثقيف ، ولذلك عكف المسئولون على دراسة المشكلات التى واجهت خطط التنمية السابقة والتى كان اخرها الخطة الخمسية لعام 80 / 85م للوقوف على العوامل والاسباب التى ادت الى تعثر بعض مشاريع التنمية ، ووقوف البعض الاخر ، كل ذلك من اجل الاستعداد لوضع الخطة الخمسية المقبلة لعام 90 / 1995م . ومما يؤكد اهمية المنتجين ودورهم فى بناء المجتمع الجماهيرى

---

1) الادارة العامة للتخطيط السكانى والقوى العاملة ، خطة تنمية القوى العاملة حتى عام(2000)م .

الجديد هو ما أكـدت عليه خـطة التحول لعـام 81/1985م ، فى مجال القـوى العاملة حيث جاء فيها مانصه[1] .

1 ـ ربط سيـاسات وخـطط التعليم والتدريب بسيـاسـات ومتـطلبـات خـطط التحول الاقتصادى ـ والاجتماعى .
2 ـ اعادة النظر فى النظام التعليمى المعمول به حاليـا فى مختلف مراحـل التعليم الثانوى العام .

أ ـ التخصص المبكـر واحلال التعليم الثـانوى التقنى بـدلا من التعليم الثانـوى العام .
ب ـ الـتركيز عـلى المناهـج الاساسيـة التى تتطلبهـا طبيعة التخصص . تكفـل اختصار المدة الزمنية اللازمة بكل مرحلة من مراحل التعليم .
ج ـ اعادة النظر فى هيكل التعليم الجامعى بغرض اعادة تنظيم الجامعات الليبية على اساس الاقسام العلمية .

3 ـ اعـادة النـظر فى التـدريب الحـالى بمـايتمشى مـع البنيـة التعليميـة والنـظام التعليمى الجديد ويحقق للاقتصاد الـوطنى متطلبـاته من القـوى العاملة المنتجـة والمدربة لتنفيذ برامج التحول الاقتصادى .
4 ـ تلبيـة احتياجـات مراكـز التـدريب المهنى من الـطلاب من مـرحلة التعليم الالـزامى بهدف الـوصول الى الاستفـادة الكاملة من الـطاقة الاستيعـابية لهـذه المراكز واعداد القوى المنتجة المدربة حسب متطلبات الاقتصاد الوطنى .
5 ـ تنمية القدرات الحالية للمدربين فى مختلف مستويات التدريب والعمل عـلى تـوفير عنـاصر تدريب قـادرة على القيـام بمختلف مستويـات وانـواع الـدورات التدريبية فى المهن المختلفة .
6 ـ تـطوير التـدريب الادارى بحيث يشمل بـرامج الاعـداد وتنمية القـدرات والمهارات الادارية للعـاملين على ان تتضمن خـطة الاعداد تنميـة العناصر التى تتوالى الوظائف القيادية .

---

1) اللجنـة الشعبيـة العـامـة للتخطيط ـ خطـة التحـول الاقتصـادى والاجتمـاعى لعـام 81 1985م . (ج 1)

7 ـ عدم السماح لغير خريجى الجامعات والمعاهد العليا والفنية مباشرة العمل الاّ بعد الحصول على التدريب اللازم ، ويجب على كل من لاتسمح ظروفه بمواصلة الدراسة فى أى مرحلة من المراحل الدراسية المختلفة ان يلتحق بأحد البرامج التدريبية قبل السماح له بمباشرة أى عمل .

8 ـ استخدام الطرق والوسائل اللازمة لرفع مستوى انتاجية وكفاءة وفعالية القوى المنتجة وبصفة خاصة مايلى :

أ ـ صقل المهارات وتنمية القدرات للقوى المنتجة الحالية والتوسع فى التدريب بحيث يشمل نشاطه كافة العاملين ويلبى متطلبات التنمية الوظيفية ودوران العمل .

ب ـ وضع نظام الحوافز المالية والمعنوية بصفة خاصة بوضع نظام جديد للمعاشات يتضمن مايلى :ـ

1 ـ جدول معاشات موحد لجميع المواطنين العاملين فى جميع مواقع العمل سواء الوحدات ـ الادارية والمؤسسات والهيئات والشركات والمنشأت وغيرها من الاجهزة .

2 ـ تأكيد مبدأ المعاشات المتساوية للاعمال والمسئوليات المتساوية والغاء الاوضاع المتميزة بدون مبرر موضوعى .

3 ـ ربط المعاشات والعلاوات والترقيات بالانتاجية .

4 ـ تمييز الاعمال ذات الطابع الانتاجى عن غيرها .

ج ـ الاستمرار فى ادخال الميكنة فى كافة المجالات واعداد الاطارات الفنية اللازمة فى هذا المجال .

د ـ وضع برامج لتثقيف المنتجين بما يكفل اقبالهم على المهن التى تتطلبها مشروعات خطة التحول ويؤكد ارتباطهم بالوحدات الانتاجية التى يعملون بها ، وتزيد من تحمسهم لرفع مستوى انتاجهم .

9 ـ اجراء البحوث والدراسات المتعلقة بالقوى العاملة المنتجة والتنمية الادارية بهدف المساهمة فى حل مشاكل العمل ، وايجاد نظم متقدمة للاجراءات الادارية وتقديم الخدمات .

10 ـ أقامة نظام معلومات يكفل توفير البيانات والمعلومات اللازمة بالكم والكيف المطلوبين عن القوى المنتجة بصفة دورية ومتجددة .

وبعد قيام ثورة المنتجين اصبح لثقافة المنتجين نشاط ملحوظ فى مجال تنمية القوى المنتجة ، وذلك عن طريق تنظيم الندوات والمؤتمرات الداخلية ذات الارتباط بتثقيف وتدريب المنتجين واقامة الدورات ذات المستويات المختلفة لتثقيف وتدريب المنتجين العاديين واعداد وتدريب الكوادر القيادية التى تحتاجها قيادة عمليات تثقيف وتدريب وتوجيه المنتجين وتقديم مختلف الخدمات اليهم . واستضافة بعض الندوات والدورات والمؤتمرات العربية ذات الارتباط بتثقيف المنتجين وبدراسة المشكلات والقضايا التى تهتم ليستفيد من حضورها والمشاركة فيها المنتجين الليبيون ، خاصة القادة النقابيون منهم . وايفاد بعض القادة النقابيين والمنتجين والفنيين فى بعثات دراسية وتدريبية فى الخارج أو لحضور بعض الندوات والمؤتمرات الخارجية ذات الاتصال بتثقيف المنتجين وتدريبهم ، وبمعالجة المشكلات والقضايا التى تهمهم ليستفيد .

وحتى تنسجم أهداف وبرامج ووسائل ومناهج تثقيف المنتجين مع أهداف ثورة المنتجين فى أطار الاهداف العامة للمجتمع العربى الليبى . عملت مؤسسة تثقيف المنتجين على تشجيع المنتجين الليبيين على تثقيف انفسهم وعلى الاستفادة من فرص التثقيف والتدريب والتعليم المتاحة لهم فى الداخل والخارج . ومن وسائل هذا التشجيع مايلى :-

1 ـ اعتبار مدة الدورة التثقيفية أو التدريبية اجازة دراسية مدفوعة الاجر من غير أن تخصم من باقى الاجازات المستحقة للمنتج .

2 ـ منح المنتج الذى يحضر دورة أو ندوة او مؤتمر للتثقيف او التدريب مكافئة يومية كبدل مبيت ومصروف جيب له طيلة أيام الدورة أو الندوة أو المؤتمر ، وتوفير الاقامة الكاملة له .

3 ـ تغطية نفقات النقل من والى مكان الدورة أو الندوة أو المؤتمر ، وتحمل مصروفات واتعاب المحاضرين والاداريين وتكاليف مواد وأدوات التدريب أو التثقيف .

4 ـ اشراك المنتجين انفسهم من خلال دوراتهم وندواتهم ومؤتمراتهم المهنية وصحافتهم فى تحديد كثير من برامج التثقيف والتدريب التى تهيأ لهم ، وفى تقييم البرامج والوسائل والاساليب المستخدمة فى تثقيفهم وتدريبهم ، وفى طرح افكار وطرق واساليب جديدة لتثقيف وتدريب المنتجين .

5 ـ اعطاء المنتج الذى التحق بدورات تثقيفية وتدريبية اسبقية فى الترقية على من لم يسبق له الاشتراك فى مثل هذه الدورات .

6 ـ تشجيع المنتجين الاميين على ازالة اميتهم ، وتدعيم المدارس الليلية التى تهىء لهم دراسه مسائية موازية للدراسة النهارية وتشجيع المنتجين على الالتحاق بهذه المدارس الليلية لاستكمال مافاتهم من تعليم بالمدارس النهارية ، وللحصول على مايرغبون فيه من شهادات تعليمية فى مستوى مراحل التعليم العام الابتدائى .

كما قامت مؤسسة ثقافة المنتجين فى مجال القوى المنتجة باصدار مجموعة من الكتب والنشرات التثقيفية واصدار بعض الصحف والمجلات ذات الصبغة الانتاجية والتى يمكن أن يستفيذ منها المنتجين فى تثقيف أنفسهم . بالاضافة الى برنامج المنتجين فى الاذاعتين المسموعة والمرئية .

الفصل الرابع

أهمية الصناعة وحاجتها الى العمالة الفنية المدربة

اهمية الصناعة .

الصناعة فى الجماهيرية ومراحل تطورها .

مرحلة الصناعات الالية البسيطة .

مراحل الصناعات الالية الخفيفة المتطورة نسبيا .

مراحل الصناعات التحويلة الثقيلة المتطورة تقنيا .



*** اهمية الصناعة :.**

تلعب الصناعة دوراً رئيسياً فى تحقيق التنمية الاقتصاديه والاجتماعيه وذلك لقدرتها على توسيع قاعدة الانتاج وتنويعه وتوفير فرص العمل واشباع متطلبات الاستهلاك المتزايد ، والمساهمه فى احلال المنتجات المحليه فكان المنتجات المستورده هذا بالاضافه الى انها تعتبر المجال الكبير للتجديد والابتكار والتقدم فى مختلف مجالات الحياة ، فالصناعه تخلق ناتجاً صافيا يضيف مقدارا من المواد اكثر من تلك التى تبذل اوتستخدم فى الانتاج فى حد ذاته كما انها تخلق منفعه جديدة او زيادة جديدة أو زيادة لمنفعة موجوده من قبل .

فبالاضافه الى ذلك فأن الصناعه تؤثر تأثيراً مباشراً على تقدم الشعوب وازدهارها وتجعلها مهابة الجانب ، واقل اعتماداً على الاخرين وان الافراد فى المجتمعات الصناعيه يعيشون ظروف معيشيه وصحيه وثقافيه وترفيهيه افضل بكثير من تلك المجتمعات التى تفتقر الى الصناعه والتصنيع وخاصه اذا كانت المجتمعات الصناعيه تقوم بتوزيع العائدات على افرادها بناء على اسس من الديمقراطيه والعدل والمساوة .

ولكن رغم الايمان الشديد باهمية الصناعه فى تقدم الدول وازدهارها الا أن دول العالم الثالث التى يفوق عدد سكانها ثلثى سكان العالم والتى هى فى اشد الحاجة الى الصناعة لتطوير بلدانها وامتصاص الايدى العاطله بها واستغلال خبراتها الطبيعية المختلفه ، لم تول اهتماماً بهذا الجانب فقد اشارت بعض الدرسات الى أن العالم الثالث باسره لايساهم الا بحوالى 9٪ من ناتج الصناعة التحويليه العالمية .

ورغم ضآلة هذه المساهمه فانها موزعه بطريقه غير متكافئة بين مناطقه ، فقارة افريقيا على سبيل المثال لاتحرز الا على نسبة تقدر 1٪ من الناتج المذكور ، اما بالنسبه للوطن العربى الذى يسكنه اكثر من 3٪ من سكان العالم لايحرز الا على حوالى 3٪ من ناتج الصناعه التحويليه العالميه .

واذا استمرت معدلات النمو الصناعى فى البلاد الناميه على هذا المستوى المتدنى الذى تسير عليه الان ، فأن نصيبها من الناتج الصناعى العالمى سوف لايتجاوز نسبة سكانها خلال هذه الفترة 71٪ .[1]

*** الصناعه فى الجماهيريه ومراحل تطورها :-**

مرت الصناعه فى ليبيا كغيرها من بلدان العالم بمراحل مختلفه وذلك تبعا لعهود الحكم السياسى التى تعاقبت على هذا البلد ابتداء من العهد التركى وانتهاء بثورة الفاتح ، وتبعا للظروف الاقتصاديه المتطورة ويمكن اجكالى المراحل التى مرت بها الصناعه فى ليبيا وتصنيفها على النحو التالى :-

1) مرحلة الصناعات الحرفيه التقليدية .
2) مرحلة الصناعات الاليه البسيطة .
3) مرحلة الصناعات الاليه الخفيفه المتطورة نسبيا .
4) مرحلة الصناعات وعهودها السياسيه والاقتصاديه فى شى من الايجاز .

أولا : مرحلة الصناعات الحرفيه التقليديه :-

كان المجتمع العربى الليبيى قبل الاحتلال التركى مجتمعا زرااعيا رعويا ، وكانت هناك بعض الصناعات الحرفيه التقليديه اليدويه البسيطه كالنجارة والحدادة والصباغه والغزل و صناعة الفخار وعصر الزيوت ودبغ الجلود واستخراج الملح وغيرها من الصناعات اليدويه وكانت هذه الصناعات عبارة عن ورش بدائيه صغيرة الحجم والعماله ، كما انها لاتستعمل الالات والمعدات والماكينات الحديثه ،

---

(1) محمد عبد الشفيع ، تنمية التصنيع فى اطار النظام الاقتصادى العالمى الجديد دار الوحدة بيروت 1981م .

وكانت هذه الورش تدار بواسطة اصحابها الذين يمتلكونها ويتوارثونها عن ابائهم واجدادهم حتى اشتهرت بعض العائلات فى ليبيا باسماء الحرفة التى تمتهنها ، مثل عائلة النجار والكواش والحداد والصباغ والنوال ، كما اشتهرت بعض الاسواق والاماكن والشوارع باسم الحرف التى توجد وتنتشر فيها سوق الصباغة ، سوق الحدادة ، وسوق النجارة ، ولازالت هذه الاسواق والشوارع تحمل نفس الاسماء الى يومنا هذا وبعد أن استقر نظام الحكم العثمانى فى ليبيا ، حاول بعض الولاة العثمانين ادخال ـ بعض الصناعات الحديثه نسبيا والتى تساعد على تطور الحياة الاقتصادية من اجل استقرار حكمهم ، وكانت من اهم الصناعات التى ادخلت الى البلاد واشتهرت هى :-

1) صناعة السفن وصيانتها ، فقد انشأ الوالى احمد باشا دار لصناعة السفن وصيانتها فى ميناء مدينة طرابلس وكان فى عام 1795م .
2) صناعة دبغ الجلود ، حيث عرف هذا اللون من الصناعات فى عهد الوالى سامى باشا عام 1874م وقد كانت هذه الصناعة متطورة نسبيا عما كانت عليه فى السابق .
3) صناعة الحرير التى وجدت عام 1882م .

وفى تلك الاثناء قد قامت الدولة التركيه بتأسيس مدرسة الفنون والصنائع الاسلامية وكان ذلك فى عهد نامق باشا عام 1898م وقد عملت هذه المدرسة على تزويد البلاد بالايدى الفنيه المهرة فى الصناعات اليدوية التقليديه .

هذا وقد اشار «احمد الدجانى»[1] فى كتابة "ليبيا قبل الاحتلال الايطالى" الى احوال ليبيا الصناعيه فى آواخر العهد التركى حيث اشار الى أن عدد الانوال التى كانت مستعمله فى طرابلس عام 1911م قد بلغت حوالى (1300) نولا لنسيج القطن ، و(350) نولاً لنسيج

(1) احمد صدقى الدجانى ، ليبيا قبل الاحتلال الايطالى ، المطبعه الفنيه الحديثه ، القاهرة ، 1971م .

الصوف و (150) نولا لنسيج الحرير ، كما انتشرت هـذه الصناعـه فى مدينة مصراتة التى كان بها (250)نولا لحياكة الصـوف وكان فى مـدينة بنغازى «450» نولا لحيـاكة القـطن و «500» نولا لحيـاكة الصـوف و «10» انـوال لحياكـة الحريـر وفى مدينـة درنه كـان يوجـد «100» نولا لحياكة القطن و «12» نولا لحياكة الصوف .

وعنـدما احتـل الاطاليـون ليبيـا عـام 1911م عملوا عـلى تخـريب وتعطيل معظم تلك المصانع ولم يتركوا المجال مفتوحا امـام الليبيين كـما كـان من قبل . بـل استحوذوا عـلى كـافـة الاعـمال الفنيـة والاداريـة والانشائية وغيرها ، ولم يترك لليبيين الا الاعمال العادية والهامشيـة التى لا تحتاج الى اعداد او تدريب .

لم يستفيدوا من هذه المصانع والمعـدات والالات الحديثـه ذلك لان الايـطاليين هم الـذين كانـوا يقومـون بكافـة الاعمال الاداريـة والفنيه وغيرها ، ولم يسند الى الليبين الا الاعمال العاديه والهامشيه التى لايحتاج فيها الفرد الى اعداد اوتدريب

والجدول التالى يبين تصنيف المصانع الايطاليه حسب نوعها كما هى فى نهاية عام 1938م ـ[1] .

نوع الصناعه	عدد الوحدات الصناعيه
صناعة البناء والاشغال العامه	268
مواد البناء وتصنيعها	53
صناعة مواد زراعيه ومواد غذائيه	70
الصناعات الميكانيكيه والمعدنيه والكهرباء	45
صيد الاسماك	33
صناعة الاخشاب	40
صناعات كيماويه وماشابه ذلك	25
صناعة الورق والطبع والنشر	12
صناعات متنوعة	28
المجموع :	574

هذا بالاضافة الى بعض المصانع الاخرى التى وجدت فى بعض المدن الصغيرة والقرى مثل :ـ

(غدامس ويفرن والزاوية والخمس) وقد كانت البلاد معتمدة على نفسها فيما تحتاجه من المنسوجات والملبوسات حيث كانت تصنع او تحاك الملابس بجميع انواعها وكذلك الحلى وادوات الزينة وغيرها من مستلزمات الحياة الاجتماعية ، كما اشتهرت ليبيا انذاك ـ بصناعة السجاد والبسط والاكلمه والحصر والسلال والاطباق والفخار . . . ، كما كانت اليد العاملة كلها من الليبيين لان البلاد لم تكن تعرف العمالة الاجنبية الا فى العهد الايطالى .

(1) محمد العزابى ، محمد المير . نشأة وتطور الطبقه العامله فى ليبيا مطبعة دار العلم . دمشق ، 1981م .

ثانيا : مرحلة الصناعات الاليه البسيطه :.

عندما جاءت ايطاليا الى ليبيا عملت على الوقوف امام الصناعات الليبيه بشتى الوسائل والطرق الاستعماريه فحاربت الحرفيين الليبيين ، وذلك باستنزاف اقتصادهم عن طريق الضرائب والاستيلاء على ممتلكاتهم وطردهم من محالهم الصناعيه ، وحل الايطاليون مكانهم ، كما قدمت كافة التسهيلات لابنائها الايطالين من اجل استثمار الموارد المادية والبشريه لهم وشجعتهم على اقامة العديد من المصانع الحديثة مثل : مصانع المكرونة وتعليب التن وصناعة الورق وعصر الزيوت والسجاير وغيرها من الورش والاعمال الحرفيه الحديثه ، وهكذا لم يبق لليبيين سواء بعض الحرف التقليديه البسيطه وبذلك تدهورت الصناعة المحليه وتقلصت الصناعات والحرف التقليديه التى كانت موجودة قبل العهد الايطالى .

وبالرغم من دخول الصناعه الحديثه الى البلاد بعد الاحتلال الايطالى وكثرة عدد المصانع وتعدد انواعها واغراضها ، ولتوسيع الصناعه تطور العماله كذلك اصبح العمال الليبيون فى أواخر العهد الايطالى يشكلون قوة واعية بظروفها السياسية والاجتماعيه وبتاريخها النضالى الطويل ، كما اصبحت مستعدة للقيام بتكوين النقابات والاتحادات اسوة بالطبقه العامله فى بلدان العالم . .

ثالثا : مرحلة الصناعات الاليه الخفيفه المتطورة نسبياً :.

لقد كانت الصناعه فى ليبيا اثناء العهد الملكى بسيطه سواء من حيث عدد المصانع او طبيعتها آو من حيث عدد المشتغلين فى مجال الصناعه او انواع السلع التى كان الليبيون يقومون بانتاجها ولا سيما فى السنوات التى سبقت اكتشاف النفط ، اى فى الفترة مابين 1950 ـ 1965 .

ففى تلك الاثناء عاش المجتمع العربى الليبىَ ظروفآ اقتصادية واجتماعيه صعبه للغاية حيث كانت ليبيا تعتمد على المساعدات الخارجيه التى تتحصل عليها من بعض الدول والوكالات الاجنبيه والمتمثلة فى وكالة النقطه الرابعه الامريكيه ، ووكالة الاغاثة ووكالة التنمية وماتحصل عليه من القواعد العسكريه الامريكيه والبريطانيه والفرنسيه مقابل السماح لهذه الدول بأقامة قواعد عسكرية على الاراضى الليبيه .

ومما زاد الوضع الاقتصادى سوءاً وجود نـظام حكم الولايـات المتمثل فى وجود ثلاث حكـومات محليـه فى كل من طـرابلس وبرقـه وفزان وهـذا الوضـع السيـاسى زاد من حدة الصراع والتنـافس بـين الـولايـات عـلى حسـاب تنميـة المجتمع وتقدمه .

وقد زاد من سوء الوضع الصنـاعى كذلـك وجود الالاف من العـائلات الاجنبية التى كانت تحتكر التجارة والصناعة والزراعة واصبحت هذه الجاليـات تسيطر على اقتصاديات البـلاد ومقدرتهـا بالكـامل ولم يعـد لليبين الا العمـل فى مـزارعهم القزميـه اوفى الموانى حيث يقـومون بـالاعـمال الفعليـه الشـاقـه اوفى القـواعد العسكـريه كقـاعدة «ويلس» مثـلا حيث يقوم العـمال الليبيون ببعض الاعمال التافهه كالتنـظيفات ومـااليها او يشتغلون فى مـزارع هذه الجـاليات وفى ورشهـا ومحالهـا الاخرى والتى لم ينـل العمال الليبيـون من عملهم هذا الا اجـرآ زهيدآ جدآ .

ورغم أن الحكومات الليبيه التى حكمت البلاد خـلال الفترة التى سبقت قيام ثورة الفاتح من سبتمبر حاولت ان تصلح من قطاع الصناعه فى البلاد ، الا أن محاولاتها هذه كانت غير مجديه وربما يـرجع السبب فى ذلـك الى بعض الامور من بينها :ـ

1) عدم الجديه وصدق النيه من قبل المسؤلـين الذين ينـادون بين الحـين والاخر بضرورة قيام بعض المشاريع الصناعيه .

2) اعتماد الدولة فى وضع خططها وتنفيذ برامجهـا بما فى ذلـك الخطط الصنـاعيه على الخبرات الاجنبيه .

3) غيـاب العنصر الوطنى حيث أن كـل الليبين الـذين يشتغلون فيـما وجـد من مشاريع صناعيه والمتمثله فى المشاريع التموينيه والاستهلاكيه كان دورهم يتمثل فى العمالة العاديه .

4) اكتشاف النفط وتدفقه منذ عام 1961م بكميات كبـيرة الذى ادى الى تـوفير الاموال الكثيرة للدولة وادى ايضا الى إمتصاص الايدى العـامله وادى ايضا الى الغناء الظاهرى للدولة ولبعض الافراد ، الامر الذى جعل قطاع الصناعـه نسبا منسيا .

5) عدم رغبة الدول الاستعماريه التى كانت باسطه نفوذها العسكرى والسياسى والاقتصـادى على هـذا البلد فى اقامـة مشاريـع صناعيـه متـطورة بـداخله حتى

لاتصبح ليبيا فى يوم من الايام من الدول الصناعيه وتقفل ابوابها فى وجه الصناعات الغربية .

ومن ضمن ماقامت به الحكومات الليبيه التى اشرنا اليها قبل قليل - بخصوص تطوير الصناعه ووسائلها هو اصدار لقانونى : تنمية الصناعات الوطنيه واستثمار رؤوس الاموال الاجنبيه .

أما قانون تنمية الصناعات الوطنيه فقد صدر عام 1956 ونص هذا القانون على منح مساعدات ضريبيه جمركيه على الصناعات الوطنيه ومستلزماتها .

أما قانون استثمار رؤوس الاموال الأجنبيه فقد صدر عام 1958م ونص على ضرورة مساهمة رؤوس الاموال الاجنبيه فى تطوير الصناعات المحليه ومستلزماتها .

وتلبية لهذا القانون فقد ساهمت الدول برؤوس اموالها فى حجم الانفاق الخاص بالاستثمارات العامه للدولة .

كان نصيب التحويلات الراسماليه من الخارج من اجمالى التكوين الراسمالى فى عام 1962م نحو (72٪) وبذلك تحسنت الأوضاع الصناعيه عما كانت عليه من قبل ولكن على الرغم من هذا التحسن النسبى الذى طرأ على الوضع الاقتصادى والصناعى الا أن العمال الليبين لم يطرأ على اوضاعهم الاقتصادية والاجتماعيه الا قدراً بسيطا من التحسن ، جعل هولأء العمال فى تخلف مستمر ليس من الناحيه الاقتصاديه والاجتماعية فحسب ، بل من الناحيه الفنيه والتدريبيه والثقافيه ايضا ، وحتى مع اكتشاف النفط الليبيى الذى بدأ فى اوائل الستينات عندما تفاءل الكثيرون من ابناء هذا البلد بظهور حركة صناعيه معتمدة على المواد النفطيه فأن الصناعه ماكانت من اولويات الخطط التنمويه للدولة ، ولكن كل الذى حدث أن ازدادت اطماع الدول الغربيه فى ليبيا وتعددت محاولاتها للسيطرة الكامله على النفط وكانت النتيجه أن استحوذت هذه الدول على النصيب الاوفر من عائدات النفط ، وحرمت ليبيا من هذه الخيرات وحرم العامل الليبيى من العمل فى الاماكن النفطيه الحساسه وذلك لعدم المامه بالتدريب والخبرات الفنيه فى مجال استخراج النفط وصناعته .

وكنتيجه حتمية لزيادة عائدات النفط نشطت الخدمات والاعمال المرتبطه بصناعة استخراج النفط وتعددت مجالات العمل فانتشرت المصانع

الاستهلاكيه الصغيرة وراجت التجارة وازدهرت اعمال المقاولات واتسعت حركه العمال وارتفع معدل الهجرة من الريف الى المدن ، حيث الاجور المرتفعه وتوفر فرص العمل ، الا أن صناعة استخراج النفط لم تستوعب سوى 5.٪ من الايدى العامله الوطنيه ، نظرآ لاعتماد هذه الصناعه على العمالة الفنيه المدربه من الخارج ، مما حدى بالعمال الليبين للتوجه الى الاعمال البسيطه التى لاتحتاج الى تدريب كالغفارة والتنظيف وقيادة السيارات وما شابه ذلك ومما لاشك فيه أن اكتشاف النفط فى البلاد وانتاجه وتصديره منذ عام 1961م قد آدى كما اشرنا سابقا الى زيادة فى عائدات الدولة وانعاش الاقتصاد الليبيى انه لم يصاحب ذلك الانعاش زيادة مماثله فيما يخصص لدعم قطاعات الاقتصاد الاساسيه كالزراعه والصناعه والكهرباء والنقل والمواصلات والاسكان . . حتى تنمو هذه القطاعات بنسب تعادل آو تقترب من معدلات نحو قطاع النفط وبالاضافه الى قلة المخصصات لقطاعى الصناعه والزراعه هناك عدة عوامل قد ساهمت فى تخلف قطاع الصناعه وهى :-

1) سيطرة الاجانب على معظم الصناعات وادارتها حيث كانوا يهتمون بالصناعات التى لاتحتاج الى رؤوس اموال كبيرة ولا إلى الات ومعدات ضخمه مثل صناعة الطوب ، وعصر الزيتون وخلط المواد وصناعة المواد الغذائيه والاستهلاكية

2) عدم مشاركه الدولة فى القطاع الصناعى ، بل تركت هذه المهمه للافراد واكتفت بمساعدتهم .

3) اتباع سياسة حرية الاستيراد للسلع المصنعه .

4) عدم توفير الطاقه الكهربائيه بحجم يكفى احتياجات اقامة صناعة كبيرة الحجم .

5) ندرة اليد العامله المدربه فنيا من العمال الليبين .

ومما يؤكد هذا القول فأن كل الذى خصص لقطاع الصناعه فى غضون الست سنوات التى سبقت قيام الثورة ، لم يزد على «25» مليون دينار ليبى .

والجدول التالى يبين عدد المنشأت وعدد العمال الذين يعملون بها فى نهاية عام 1969م . :-

والجدول التالى يبين عدد المنشـأت وعدد المشتغلين بهـا فى أنشطة الصنـاعات فى عام 1969 م (1) .

النشاط الصناعى	منشأت يعمل بها 2 فأكثر		منشأت يعمل بها 5ـ19 مشتغل		منشأت يعمل بها بها 1ـ5 مشتغل		المجموع	
	منشأة	مشتغلون	منشأة	مشتغلون	منشأة	مشتغلون	منشأة	مشتغلون
صناعة المواد الغذائية	62	1915	92	823	604	1465	758	4203
صناعة المشروبات	9	566	3	8	—	—	12	614
صناعة التبغ	1	757	—	—	—	—	1	757
صناعة الغزل والنسيج والملابس والاحذية	16	532	11	131	73	326	100	989
صناعة الاخشاب والاثاث	10	403	62	703	524	1437	596	2543
صناعة الورق والطبع والنشر	10	616	15	161	12	40	37	817
صناعة المواد الكيماوية والصابون	17	545	11	118	5	21	33	684
صناعة مواد البناء والزجاج والخزف	33	1083	52	561	100	336	185	1980
صناعة تشكيل المعادن وورش تصليح	17	665	30	321	129	277	176	1263
الصناعات الاخرى	1	20	5	50	94	176	100	246
	170	7102	281	2916	1514	4078	1967	14096

(1) **عباس بدر الدين** : ـ التنمية الاقتصادية فى الجمهورية العـربية الليبيـة ، كتاب الشورى عدد (3) .

من هذا الجدول يتبين ان الصناعة فى ليبيا قد تطورت فى بعض الجـوانب عما كانت عليه فى العهود السابقة كما ارتفع عدد العمال العاملين فى هذه المنشأت الى اربعة عشر الف عاملا .

سابعاً : مرحلة الصناعات التحولية الثقيلة المتطورة ثقنيا : -

نظراً لاهمية الصناعة - كما اسلفنا فأن ثورة الفاتح قد اهتمت منذ قيامها بهذا القطاع فانتهجت سياسة انمائية هدفت الى تثوير الاقتصاد الوطنى وبناء اقتصاد اشتراكى جديد يعتمد على القطاعات الانتاجية .

ومما يبرهن على مدى اهتمام الدولة بهذا الجانب نورد الشواهد الاربعة التالية : -

فالشاهد الاول : - ويتمثل فى الاموال الكثيرة التى رصدت للصناعة من اجل تطوير ما هو موجود منها وخلق صناعات جديدة اخرى ، فقد بلغ اجمالى مخصصات قطاع الصناعة بميزانية خطة التحول (1976 م - 1980) حوالى (151504) مليون دينار ليبى ، اى ما يزيد على اربعة مليارات ونصف المليار دولار .

هذا وقد تم خلال الاعوام (1971 - 1984 م) انفاق حوالى ثلاثة بليون ونصف دينار ليبى على الصناعات فى القطاع العام وحده ، اما اجمالى الانفاق الاستثمارى على الصناعات الخفيفة خلال هذه الفترة بلغ حوالى (966) مليون ، دينار اى بنسبة 5 , 28٪ من اجمالى ميزانية التحول .

اما اجمالى الانفاق على الصناعات الثقيلة فقد بلغ (204) بليون دينار[1] ونتيجة لذلك فقد ارتفع عدد المصانع فى الفترة ما بين (1970 - 1981) الى (276) مصنعاً[2]

والجدول التالى يبين المقارنات بين مخصصات قطاع الصناعة فى ميزانية التنمية من عام 1964 الى عام 1975 م .

---

(1) امانة التخطيط ، خطة التحول الاقتصادى والاجتماعى لعام 1980 / 1985 م الجماهيرية .

(2) نفس المصدر السابق .

مخصصات قطاع الصناعة فى ميزانيات التنمية فى السنوات من (1964 ـ 1969 م)
ومقارنتها بمخصصات الصناعة فى ميزانيات التنمية فى السنوات من (1970 ـ 1975 م)

السنوات	برنامج التصنيع وانشاء المصانع	البحوث الصناعية	تشجيع الصناعة تقليدية	تطوير الصناعة	القروض الصناعية	القروض العقارية	تنمية الثروة السمكية	مجموع مخصصات الصناعة
1964/63م	—	100	10	35	300	—	100	545
1965/64م	—	85	295	100	750	—	100	1280
1966/65م	2240	185	400	320	500	—	632	4272
1967/66م	685	200	400	400	500	4000	575	6760
1968/67م	800	100	100	300	300	4000	—	5600
1969/68م	650	200	150	500	1000	5000	200	7700
مجموع ست سنوات	4375	870	1335	1675	3350	13000	1607	25,157
سنة قيام الثورة 1970/69 م	600	340	280	205	1000	5000	435	7860
1971/70م	6445	345	400	92	3500	8000	1698	20480
1972/71م	20700	687	433	567	1000	8000	700	32000
1973/72م	35209	1224	1864	1151	1000	27000	700	68148
ابريل / ديسمبر 73	48800	963	2190	424	1000	25000	1370	79747
1974 م	75646	1307	855	280	2000	26000	709	110879
1975 م	1051200	1959	3186	335	1000	27000	—	13880
مجموع ست سنوات فى عهد الثورة	29200	6485	8928	2849	9500	121000	5177	451,034

من خلال هذا الجدول يتبين أن مجموع ما انفق على قطاع الصناعة خلال الخمس سنوات الاولى من قيام لثورة يساوى 451,034 مليـون أى حوالى 20 ضعف مـا انفق عليها طيلة السنـوات السبـع التى سبقت قيـام الثـورة ، وهـذا جانب من جوانب الاهتمام .(1)

أمـا الشاهـد الثانى : فـأنه يتمثـل فى الاهتمام بـالمشروعات الصنـاعية المختلفـة وبالتطور الذى حدث فى مجال المنتجات السلعية والتحويلية والثقيلة التى لم يكن للبلاد عهد بها من قبل .

أما من حيث التطور فى مجـال المشروعات الصنـاعية ، فـأن الجدول التـالى يبين الاعداد ، الهائلة من المشروعـات التى هى أما انها فى مـرحلة الانتاج الفعـلى او انها فى مـرحلة التنفيـذ او فى مـرحلة الـدراسـة والتعـاقـد ، خـلال السنــوات 1970 ـ 1981 م(2)

المشروعـــــات	مصانع دخلت مرحلة الانتاج	مصانع فى مرحلة التنفيذ	مصانع فى مرحلة الدراسة والتعاقد	المجموع
الصناعات الغذائية	33	20	27	80
صناعة الغزل والنسيج والجلـــــــود	11	2	38	51
صناعة الاخشاب والورق ومنتجاته	4	2	5	11
صناعات كيماوية وبتروكيماوية	11	12	29	52
صناعة الاسمنـــت ومواد البنـــاء	18	6	18	42
صناعة معدنيــــة وكهربائيــــة	11	6	23	40
المجمــــوع	88	48	140	276

---

(1) عباس بدر الدين ، التنمية الاقتصادية والاجتماعية فى الجماهيرية العربية الليبية كتاب الشورى رقم3

(2) اللجنة الشعبية العامة للتخطيط ، التحولات الاقتصادية والاجتماعية خلال اثنى عشر سنة من ثورة الفاتح ، 1981 م .

وقد أدى التطور الصناعى خلال الفترة من 1970 ـ 1981 م الى زيادة مساهمة نشاط الصناعات التحويلية فى الناتج المحلى الاجمالى من 1,7٪ عام 1970م . الى 2,5٪ عام 1981 م .

كما ارتفع عدد المشتغلين بالصناعة من (20,4) الف مشتغل عام 1970 م الى نحو (64,2) الف مشتغل عام 1981 م وبقابل هذا الارتفاع الهائل فى عدد عمال الصناعة ارتفاع مماثل فى درجة الاهتمام وتطويرهم من حيث الاعداد والتكوين والتثقيف ومن حيث تحسين ظروفهم الاقتصادية والاجتماعية وذلك بارتفاع دخلهم عن طريق مشاركتهم فى الانتاج والادارة وحصولهم على كثير من المزايا الضمانية النقدية وغير النقدية .

اما الشاهد الثالث : ـ فأنه يتمثل فى القرارات التى صدرت بشأن الصناعة وتطوريها والاهتمام بها ، فقد اصدرت الدولة عام 1970 م قانوناً يقضى بأنشاء مركز للبحوث الصناعية ليتولى القيام بالدراسات والبحوث فى مجال الصناعات المختلفة واقتراح المشروعات التى يرى تنفيذها والقيام بالبحوث حول المعادن والخامات واكتشاف ما يمكن اكتشافه واستغلاله بافضل السبل .

هذا كما صدر فى نفس السنة القانون رقم 26/1970 م القاضى بانشاء المؤسسة الوطنية للتصنيع لتكوين الجهاز الذى يتولى تنفيذ المشروعات الصناعية واقامة المصانع وتشغيلها وفق الاسس والقواعد الصناعية والتجارية .

هذا وقد روعى فى الخطط الصناعية أن تكون المصانع موزعة جغرافيا على معظم المدن بالجماهيرية ، بحيث يستفيذ المواطنون فى كافة المناطق من الانتعاش الاقتصادى الذى تحدثه هذه الصناعات ، فانتشار الصناعات فى الاقاليم الريفية يوفر فرصاً جديدة للعمل ويستغل الاعداد المتزايدة من فائض عنصر العمل المتوفر فى قطاع الزراعة وبالتالى يقلل من رغبة العمال الزراعين فى الهجرة الى المدن الكبرى بحثاً عن مصادر جديدة للدخل .

وقد أكدت خطط التنمية الصناعية بأن متوسط معدل النمو السنوى للانتاج الصناعى فى الجماهيرية خلال الفترة من عام 1975 ـ 1985 م وقد وصل الى 20٪ تقريباً وأن برنامج الاستثمارات الصناعية الذى شرع فى تنفيذه وتطبيقه على نطاق واسع قد زاد من معدل هذا النمو .

اما التطور فى مجال المنتجات السلعية فأنـه منذ عـام 1973 م والثورة تسعى الى استحداث منتجات سلعية مختلفة ولاول مرة .

والجـدول التالي يحتـوى على قـائمـة لمجمـوعـات السلع المنتجـة لاول مـرة فى الجماهيرية وتبعاً لاستخداماتها وسنة ظهورها : -

1973 م	سلع استهلاكية سلع وسيطـــة	البان وتبـــغ اعلاف جلود مدبوغة
1975 م	سلع وسيطة واستثمارية	انابيب الانترنيت واللدائن
1976 م	سلع استهلاكية سلع وسيطة سلع استثمارية	نسيج غزل وصـــوف اسلاك وكابلات قضبان حديدية زجـــاج
1977 م	سلع وسيطة سلع استثمارية	ميثانـــــول انابيب حديدية
1978 م	سلع وسيطة سلع استثمارية ومعمرة	أمونيا AMONIA طوب اجر ، نضائد سائلة
1979 م	سلع استثمارية	جرارات زراعية ، اسفلت
1980 م	سلع استثمارية	بلاط جدران ، منتجات خزف
1981 م	سلع وسيطة	بويا ، كلور سائل ، صودا كاوية لدائـــــن
	سلع استثمارية سلع استهلاكية معمرة	شاحنات وحافلات بطاطـــين
1982 م	سلع معمرة	دراجات ، ثلاجات ، افران غـــالات



الفصل الخامس

«التدريب وضرورته للمنتجين»

** أهمية التدريب . . . .
** حاجة الجماهيرية الى التدريب . . . .
** التدريب المهنى فى عهد ماقبل ثورة الفاتح من ستمبر
** التدريب المهنى فى عهد الثورة . . . .
** المشاكل التى تواجه برامج التدريب المهنى . . . .
** النتائج السلبية فى برامج التدريب المهنى والتغلب عليها . . . .



أهمية التدريب :

اثناء الحديث عن التدريب المهنى وبرامجه أو اثناء التفكير فى تحديد اهدافه ورسم خطط هذه البرامج هناك حقيقة لابد من مراعاتها واخذها فى الاعتبار، ومفاد هذه الحقيقة ضرورة جعل التدريب المهنى وسيلة لتحقيق بعض الاهداف والغايات ، وليس جعله هدفاً فى ذاته .

والاهداف التى ينبغى أن يسعى التدريب المهنى على مختلف مستوياته الى تحقيقها كثيرة جداً ولايمكن حصرها فى نقطة واحدة او فى عدد من النقاط ، وبالاضافة الى ماتتصف به من كثرة ، فهى الى جانب ذلك متنوعة ومتغيرة حيث انها تختلف من بلد الى بلد ، ومن بيئة الى اخرى وذلك حسب امكانات وظروف واحتياجات كل بلد او بيئة صناعية ، وايضاً حسب طبيعة كل مهنة واحوال كل متدرب .

ولكن فى المجمل العام يمكن ان نورد جملة من الاهداف التى رأينا فيها أن تكون قاسماً متشركاً عند الاكثرية ، ومن بين هذه الاهداف مايلى :-

1) النهوض بالمنتج وصقل قدراته ومواهبه ، واكسابه سلوكاً مهنياً يتمش مع تلك القدرات والمواهب الذاتية الكامنة فى هذا المنتج ومع حاجاته المتزايدة ومع حاجات البلاد لهذا التدريب .
2) رفع الكفاية الانتاجية وتحسين مستوى الخدمات .
3) خفض تكاليف الانتاج عن طريق تقليل الاسراف فى المواد الاولية والضياع والعادم والانتاج المعيب وتوفير الجهد والوقت .
4) بناء العلاقات التدريبية والنقابية والعلمية والثقافية السليمة بين اجهزة وهيئات ومنظمات المجتمع ، وعلى مستوى محلى وقومى ودولى ، بحيث تتم عملية مزج الاجهزة والهيئات وثقافتهم على المستوى المحلى والعربى والدولى .
5) تخفيف حدة التدمر بين المنتجين عن طريق تزويدهم بالمعارف والمهارات الفنية ورفع مستوى العلاقات الانتاجية والتعاون والتنسيق بينهم .
6) اتاحة الفرصة امام جميع الافراد لكى ينالوا هذا الحق للحصول على قسط من التعليم والتدريب أو التثقيف .
7) تغيير سلوك المنتجين حتى يمكنهم تقبل كل جديد وحديث فى الصناعة والعلوم التقنية والاقتصادية والاجتماعية .

8) تلبية حاجات المشروعات الاقتصادية والاجتماعية بـاطارات فنيـة على ضـوء الاوضاع الحاضرة والمستقبلة، وتعبئـة جهود العـاملين بالاجهـزة الانتاجيـة والخدمية[1].

اذن يعتبر التدريب المهنى بجميـع انواعـه، من طويـل، وقصير، ومكثف، وسريـع وعلاجى وتتبعى وتلمـذه صناعيـة وما الى ذلـك، من ابرز سـمات هذا العصر لان هذا العصر هو عصر التقنية والصناعات الكبرى، والصنـاعة سـواء كانت بسيطة أم معقـدة وسواء كـانت كبيرة أم صغـيرة، فهى تحتاج الى الآيـدى الفنية والمدربـة. وان اى بلد لم تكن لديـه الخطط المختلفـة، والبرامـج المتنوعـة لخلق واعداد الايدى الفنية، فان بلوغـه المستوى الـلائق من الصناعـة والتقدم الصناعى وكذلك بلوغه المستوى الراقى فى اقتصاده ومعيشه ابنـائه يصبـح أمراً عسيرا بل مستحيلا حتى ولو كان هذا البلد غنياً بمصادرة الـطبيعية. وخـير مثال على ذلك مانراه فى كثير من البلدان الافريقية حيث ان نسبة كبـيرة من ابناء هـذه البلدان يعـانـون اللتخلف ومشـاكله والتى تتمثـل فى: الجـوع، والمـرض، والامية، فى الوقت الذى تكون فيه باطن أرضهم تعـج بمختلف الوان لمعـادن، وتزخر سطحها الخصب بمختلف الوان الاشجار المثمرة. وفى هذا الصـدد يقول «هارينسون» «يعتمد غناء اى بلد على مدى ثقـافة ابنـائه ومهـاراتهم وممارستهم للعمل اكثر من اعتماده على مصادره الطبيعية» وقد ادركت الـدول الصناعيـة فى الغرب والشرق هذه الحقيقة منذ امد بعيد. ومن تم زاد اهتمامها بالتدريب بعد نهاية الحرب العالمية الثانية وذلك من أجل :ـ

1) تـدريب العاملين عـلى اصلاح مـادمرتـه الحرب من مـدن وقرى وطـرقـات وكبارى .... الخ.
2) تدريب الشباب الذين سرحوا من الجيش عـلى بعض المهن والحرف لانهم لم تكن لهم خبر سابقة بمزاولة بعض الاعمال الاخرى عن الخدمة العسكرية.
3) تـدريب الذين كـانوا يشتغلون فى مصـانـع الاسلحـة بعـد ان اقفلت هـذه المصانع ابوابها مع نهاية الحرب واصبح امام العاملين بها اما البطالة أو تغيـير المهنة.

---

1) «الثقافة العمالية والتدريب المهنى وعلاقتهما بالتنمية.
المؤتمر العربى الخامس للثقافة العمالية فى الوطن العريب.

4) تدريب الذين يريدون الهجرة الى بعض الدول الأخرى حيث يتم اعدادهم بناء على وضع سوق العمل فى البلدان التى تتم هجرة العاملين اليها .
5) تدريب المعاقين الذين ازداد عددهم واختلفت اعاقاتهم بسبب الحروب التى دارت رحاها سنين طويلة .

ومنذ ذلك الحين وهذه الدول ـ اى الدول الصناعية تبذل قصارى جهدها لتطوير برامج التدريب والتوسع فيها ليستفيد منها اكبر عدد ممكن من الافراد .

وخير مثال على ذلك مايقوم به الاتحاد السوفياتى فى مجال التعليم والتدريب المهنى فقد اكثر من هذا اللون من التعليم بحيث اصبح يوجد حوالى أربعة ملايين من العمال ، يدرسون فى سبعة آلاف مدرسة مهنية مع متوسط الثمانينات . هذا كما يوجد تسعة ملايين أخرين وكلهم من النقابيين يدرسون فى بعض المعاهد والثانويات التخصصية وبالاضافة الى ذلك فان الخطة الخمسية الاخيرة قد اعتمدت برنامجا خاصا بالطبقة العاملة يتم بمقتضاه اعداد اثنى عشر مليونا من العمال المؤهلين[1] .

حاجة الجماهيرية العربية الليبية الى التدريب :-

ان الجماهيرية كغيرها من بلدان العالم تعتبر التدريب فى مجالات المهن المختلفة من القضايا الضرورية والتى ينبغى ان ينال قدرا من العناية والاهتمام .

كما تعتبر معرفة واقع الآيدى العاملة وما وصلت اليه من اعداد وتدريب ومعرفة المشاكل التى تعرقل سبيل برامج التدريب هو الآخر امراً ضرورياً .

وحيث ان مستويات التدريب بالجماهيرية متعددة ومتنوعة ، والجهات التى تقوم بالاشراف عليه أو بتنفيذ برامج متعددة هى الأخرى ، فانه من الصعب ان يلم هذا الجزء من هذه الدراسة بكل مايتعلق بالتدريب فى الجماهيرية كلها ، ولكن بما ان مجال الدراسه البشرى يتمثل فى المنتجين المهرة واشباه المهرة ، وهم فئة المنتجين الذين يمارسون اعمالا يدوية متعددة ذات طبيعة ماهرة او شبه ماهرة ، فان هؤلاء المنتجين هم من خريجى المدارس المهنية ومراكز التدريب، أو انهم تلقوا تدريبا فى مواقع العمل . وعلى هذا الاساس سيكون حديثنا منصبا على التدريب المهنى والتدريب فى مواقع العمل .

---

1) المؤتمر العربى الخامس للثقافة العمالية فى الوطن العربى مصدر سابق صفحة 193 .

وقبل الخوض فى مثل هذه القضايا فاننا نعود الى مجال حديثنا والمتعلق بحاجة الجماهيرية الى التدريب ومدى حاجتها اليه ونعرف الاسباب الداعية اليه وهو وجود التغيرات الهائلة التى تشهدها الجماهيرية فى مجال الصناعة والزراعة والتقنيات الحديثة الامر الذى يستوجب اعداد الكوادر الفنية القادرة على مجارات هذا التطور والتغير.[1].

ومما يؤكد حاجة الجماهيرية الى التدريب وجود عدة عوامل أخرى افرزتها ظروف التغيير والتحديث الصناعى والاقتصادى والاجتماعى واهم هذه العوامل :-

1) الاستغناء عن منتجات الآخرين .
2) الرغبة فى زيادة الأنتاج وتحسينه .
3) تخفيض تكاليف الانتاج والاقلال من النفقات وذلك بتفادى الاخطاء عن طريق تقليل الاسراف فى الموارد الاولية والتقليل من الضياع والعادم والانتاج المعيب .
4) الاستغناء عن العمالة الاجنبية .
5) تعديل اتجاهات العاملين نحو الاشتراكية ورفع المعنوية لديهم .
6) تحسين المهارات والمعارف الفنية لاداء العمل .
7) ضمان سلامة المنتجين ، لانه كلما زاد تدريبهم على استخدام الآلات اصبح فى استطاعتهم ان يتجنبوا اخطارها ومضارها .
8) اتاحة الفرص امام جميع العاملين حتى ينال كل واحد منهم هذا الحق، اى حق التدريب والاعداد والتثقيف .

التدريب المهنى فى عهد ماقبل ثورة الفاتح من سبتمبر :-

لقد كانت برامج التدريب المهنى قبل قيام ثورة الفاتح من سبتمبر بسيطة وتسير بخطى بطيئة جدا . وان كل مابذل من جهود فى مجال التدريب فى تلك الآونة لايعدو كونه جهودا مبعثرة ينقصها الجدية والشمولية والتكامل والتخطيط والتنظيم ولهذه الاسباب الأخرى قد بقيت القوى العاملة الليبية طيلة تلك

1) الجيلانى جبريل «برامج الراشدين بالجماهيرية، الحاجة اليها وطريقة تحديدها المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم. مركز تدريب قيادات تعليم الكبار 1983م .

الفـترة متخلفة عن استيعـاب الثقنية الحـديثة وعـاجـزة عن النقص المـتزايـد فى الآيدى الفنية الماهرة وشبه الماهرة . ومما يبرهن على صحـة هذا القـول الشواهـد التالية :ـ

1) قلة المـراكز الخـاصة بـالتدريب المهنى حيث انـه لم يكن فى ليبيا سـوى خمس مـراكز تـدريب احـدهمـا فى طـرابلس ، والثـانى فى مصراتـة ، والثـالث فى بنغازى ، والرابع فى درنة ، والخامس فى سبها . 1)

2) قلة عدد الخرجين من هذه المراكز . حيث ان كل الذى يتم تخـريجه من هـذه المراكز على مدار السنة لايزيد بحال على مائة وخمسين متـدرباً . الامـر الذى يـدعو الى القـول بان عـدد الخريجـين طيلة فترة العهـد المبـاد التى تصـل الى العشرين سنة لايزيد على ثلاثة آلاف متخرج .

3) ضعف المستوى الذى كانت عليه برامج التدريب .

«امـا من حيث الكيف فقد كـان اسلوب التـدريب (قبـل الثـورة) ردىء وغـير مستمر ويهمـل المتدرب بمجـرد تخرجـه ، ولايمارس مهنتـه الا فى القليـل النادر ، بذلك تذهب الجهود التدريبية هباء» .

4) قلة الانفاق على مشروعات وبرامج التدريب والتثقيف العمالى . حيث بلغت تلك المخصصات حوالى مليون وثلاثمائة دينار ليبى على مدى الست سنوات التى سبقت قيام الفاتح .

والجدول التالى يوضح مخصصـات الانفاق عـلى مشروعات خـدمات التـدريب والتثقيف لكل سنة من هذه السنوات الست .

السنـــــــة	المخصـص بالآلاف
1964 / 1963 //	26,000
1965 / 1964 //	126,000
1966 / 1965 //	235,000
1967 / 1966 //	250,000
1968 / 1967 //	100,000
1969 / 1968 //	550,000

1) «تجربة الجماهيرية فى مجال التدريب المهنى» المؤتمر المحلى الثالث للثقافة العمـالية حـول «التدريب المهنى والتنمية» بنغازى 1978م .

ان هـذه الارقام التى تضمنهـا هذا الجدول تدل دلالـة واضحة عـلى ان الانفـاق عـلى التـدريب المهنى كـان بسيـطا جـدا لا يتمشى وحـاجـة البـلاد الى التـدريب ولايقـارن بمـا ينفق عـلى بعض الجـوانب التى هى اقـل اهميـة من التدريب .

التدريب المهنى فى عهد ثورة الفاتح وماشهده من تطور .

عندما قـامت ثورة الفـاتح من سبتمـبر عام 1969م كـانت البلاد تعـانى قصورا واضحا فى القوى العاملة الفنية . وكان هـذا القصور يـرجع لـلاسباب التالية :ـ

1) سيـاسة الاستعـمار الايطالى ، ومن بعـده الانتداب الـبريـطانى حيث عملت هاتان ، الدولتان على عدم اتاحة الفرصة امام الليبيين ليتعلمـوا فى المدارس النظامية أو ليتدربوا فى مراكز التدريب والتأهيل .
2) سياسة النظام الملكى الذى حكم البلاد قرابة العشرين سنة حيث اهمـل هذا النظام خلال مدة حكمه التدريب بجميع الـوانه واشكـاله . وقـد بينا عنـد الحديث عن التدريب ماقبل الثورة ماكان عليه هذا النوع من التدريب .
3) سؤ التخـطيط فى مجـال التعليم بصـورة عـامـة ممـا خلق اختـلال فى الهيكـل التعليمى مما أدى الى وجود هوة «فجوة» كبيرة بين القاعدة والتى تمثلها الطبقة الكبيرة من العمالة العادية وبين القمة التى تمثلها الطبقة ذات التعليم العالى . ومما خلق ايضا اختـلال فى هيكل المهـارة ذاتها ممـا أدى الى الفائض فى بعض المستويات والقصور الشديد فى بعضها الآخر .

ونـظرا لاحساس ثـورة الفاتـح بأهميـة التدريب المهنى وادراكهـا بافتقـار المؤسسات الانتاجية الى الآيدى الفنية المدربة ، عملت الثورة منذ ايامها الاولى عـلى العنايـة والاهتمام بـالتدريب المهنى . وقـد تجسد هـذا الاهتـمام فى الامـور التالية :ـ

1) استصدار التشريعات والقوانين واللوائح والقرارات :ـ

وفى عهـد ثورة الفـاتـح اصـدرت الـدولـة العـديـد من هـذه القـوانـين والقـرارات واللوائـح والتشريعـات التى تقضى بـالاهتـمام بـالتـدريب المهنى وتشجيعه وتحسينه وتطويره . وكان اول هذه القوانين هـو القانـون رقم (137) الذى صدر فى سنة 1973م بشأن تنمية القوى العـاملة والتدريب . فقـد نصت المادة الاولى منه عـلى ان تنمية القـوى العاملة واجب وطنى فى تلقيـه وتقديمـه .

ويتحمل مسئولية القيام بـه جميع القـطاعات من مؤسسـات وامانـات وشركات عامة وخاصة ، والعمل على زيادة هذه القوى كماً وصقلها كيفاً .

ثم تعاقبت القوانين واللوائح والتشريعـات التى كانت جميعهـا تهدف الى الاهتمام بهذا النمط من التعليم بكل السبل .

2) الاكثار من مراكز التدريب :-

منذ اوائل السبعينات الى وقتنا الحاضر والبلاد شهدت انشاء العـديد من مراكز التدريب على طـول الوطن وعـرضه . فقـد ارتفع عـدد هذه المـراكز من خمسـة مراكـز قبل الثـورة ، الى تسعة وستـين مركـزا عام 1988م مـوزعة عـلى مختلف انحاء الجماهـيرية والجـدول التالى يبـين احصائيـة بعدد المـراكز والـطاقة الاستيعابية لكل مركز .

البلدية	عدد المراكز	الطاقة الاستيعابية
طرابلس	17	2486
المرقب	11	1160
الزاوية	8	870
خليج سرت	8	1190
النقاط الخمس	7	740
الجبل الغربى	6	670
الجبل الاخضر	5	800
سبها	2	450
البطنان	1	150
بنغازى	1	250
الكفرة	1	150
وادى الحياة	1	150
مرزق	1	100
المجموع	69	9171

من هذا الجدول يتضح ان مراكز التدريب موزعة على كل البلديات بعكس ماكانت عليه فى السابق عندما كانت توجد فى خمس مدن رئيسية كما اشرنا سابقا . ومن خلال هذا الجدول يتضح ايضا ان الطاقة الاستيعابية رغم محدوديتها نسبيا الا انها اذا استغلت الاستغلال الامثل فانها تعمل على حل مشكلة الايدى العاملة على الامد البعيد .

اما من حيث تعدد مجالاته فانها قد بلغت أربعة عشر مهنة وهى كالآتى :- ميكانيكا سيارات ، سمكرة سيارات ، كهرباء عامة ، آلات زراعية ، بناء وتشييد ، سمكرة صحية لف المحركات ، كهرباء سيارات ميكانيكا عامة ، تكييف وتبريد ، لحام وحدادة ، تجارة عامة ، الالكترونات والاداعتين ، والآلات الدقيقة والكاتبة . هذا بالاضافة الى برامج التدريب الاساسى .

3) الانفاق على التدريب وبرامجه :-

لقد حظى التدريب المهنى منذ بداية السبعينات بنصيب لا بأس به من المخصصات المالية وبمقارنة بسيطة بين المخصصات التى حظى بها فى الست سنوات التى سبقت قيام الثورة والتى لم يزد فيها اجمالى الانفاق على مليون وثلاثمائة دينار ليبى ، وبين ماحظى فى الست سنوات التى تلت قيام الثورة حيث بلغت جملة الانفاق حوالى تسعة وعشرين مليون وربع .

والجدول التالى يوضح توزيع الانفاق على السنوات الست سالفة الذكر [1] .

---

(1) عباس بدر الدين ، كتاب الشورى الثالث .

جدول يوضح مخصصات قطاع التدريب فى السنوات 70/1975

السنـــــة	المخصـــــص
1971_1970	250,000
1972_1971	2,200,000
1973_1972	2,650,000
1974_1973	5,846,000
1975_1974	8,708,000
1976_1975	8,729,000
المجمـــوع =	29,189,000

وبـالنظر الى هـذا الجدول تبـين ان التدريب المهنى يلقى عنـاية من قبـل الجهات المسئولة فى الدولة . وخير مايبرهن عليه هذا الجدول هى الزيادة المطردة فى الانفاق عليه على مر السنيين ـ ففى الوقت الـذى كانت مخصصـات التدريب عام 1970 ، لم تزيد على ربع مليون دينار ، نجد انها بلغت عـام 1976 قرابـة تسعة ملايين دينار ليبى .

4) جعل التدريب المهنى لونا من الوان التعليم الجماهيرى .

اهتمت ثورة الفاتح من سبتمبر بالتدريب المهنى حتى غدا تعليما جماهيريـا يستفيد منه فئـات عديـدة من فئات الشعب مثـل فئة المنتجـين العاديـين ، وفئة المعاقين وفئة النساء الـريفيات ، وفئـة المشتغلين فى مجال الـزراعة ، فئـة الذين يعملون فى ادارة المشروعات الريفية ، فئة النقـابيين ، فئـة المشرفين وغـير ذلك من الفئات الأخرى التى استفادت من برامـج التدريب . وبنـاء على تنـوع هذه الفئات وتعددها وتعدد طبيعة وظائفها ، وتعدد حاجاتهـا وميولهـا ورغباتهـا فقد تعدد التدريب وتنوع والذى يشمل .

التدريب المهنى طيلة الحياة :ـ

التدريب المهنى للافراد الذين لم ينالوا رعاية كافية فى الماضى .
التدريب الخاص بوسائل الأمن والسلامة والوقاية الصحية .

التدريب فى مجال اكتساب الدراية والخبرة والمهارات المتعلقة بتشكيلة واسعة من المهن .

التدريب اثناء العمل .

التدريب الخاص بالمشرفين .

التدريب الخاص بالمدراء .

التدريب فى ادارة المشروعات الريفية .

التدريب المهنى لاقامة صناعات جديدة .

التدريب الخاص بنقابات العمال .

التدريب الخاص بالمرأة الريفية .

ويتولى اعداد هذه البرامج معظم الامانات والعديد من المؤسسات الصناعية فى القطاع العام .

ويوجد بالجماهيرية أربع مستويات للتدريب والذى تمثله مستويات التلمدة الصناعية وهى كالآتى :-

1) برامج الثلاث سنوات للمرحلة الثانوية . وتدير هذا المستوى من التدريب امانة الصناعة . ويلحق بهذه البرامج الطلبة الحاصلون على الشهادة الاعدادية حيث يتم تدريبهم كفنيين فى الصناعة . ويتم هذا التدريب بالمصانع خلال العطلات الصيفية . وتبلغ الطاقة الاستيعابية لهذه المعاهد حوالى ستة آلاف طالبا . ومن المتوقع ان يصل عدد الخرجين لعام 1988م من هذه المعاهد حوالى الفى (2000) طالبا .

2) مراكز تدريب المنتجين المهرة :-

وتقوم هذه المراكز باعداد المنتجين المهرة حسب برامج منظمة العمل الدولية ويتلقى الطالب فيها تدريبه العلمى والعملى على مدى ثلاث سنوات على المهنة التى يرغب ان يتخصص فيها . اما الجهة المسئولة عن هذا النمط من التدريب ادارة واشرافا هى « أمانة التكوين » .

3) مراكز تدريب المنتجين اشباه المهرة :-

وتقوم هذه المراكز بتدريب الطلبة الحاصلين على شهادة اتمام المرحلة الابتدائية بشكل دورى . وتستغرق مدة التدريب مابين سنة وسنتين وذلك بناء

على طبيعة كل تخصص وماتحتاجه من مـدة تدريب ، وتتبـع هذه المـراكز امـانة التكوين .

4) مراكز التدريب المهنى السريع :

وقـد انشئت هذه المـراكز من اجـل تدريب المنتجـين الـذين تحـولـوا من القطاعات غير الانتاجية . الى القطاعـات الانتاجيـة وكذلـك انشئت من أجل تعـويض بعض النقص فى الايدى العـاملة المدربـة ، والتى تحتـاج الى تـدريب عاجل وسريع وخاصة بعد اتخاذ قرار الاستغناء عن العمالة الاجنبية التى اتخـذته المؤتمرات الشعبية الاساسية . ومدة التدريب فى هذه المراكز تتراوح مابين الثلاثة اشهر والسنة .

ونتيجـه لهذا الاهتـمام بالتـدريب فمن المتوقـع ان يرتفـع عدد الخـريجين ارتفاعا كبيرا فى المستقبل القريب . وان هذا العدد من الخريجين سوف يـزداد ، عاما بعد عام . ومـاتتوقعـه الامانـة العامـة لادارة التخطيط فى هـذا الخصوص يبينها الجدول التالى :-

هذا الجدول يبين توقعات عدد الـطلبة الـذين سيتم تخريجهم من بـرامج التعليم المهنى والتدريب المهنى فى الفترة مابين الاعوام 1986 - 2000 .

مستوى التدريب	1986 - 1990		1991 - 1995		1986 - 2000	
	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث
مراكز التدريب المهنى	23200	4000	26000	8000	40500	10000
مراكز تدريب فى مواقع العمل	6300	—	7800	—	10000	—
مراكز تدريب أخرى	49400	18600	72300	27300	81200	28300

ومما لا شك فيـه ان الجماهـيرية فى اشـد الحاجـة الى التدريب المهنى عـلى اعتبـار ان هذا النمط من التـدريب - كما اشرنـا سابقـا - لاغنى عنه لاى مجتمـع يهدف الى بناء دولة عصرية قوامها الصناعة على مختلف مستوياتها .

وبالاضافة الى كون الجماهيرية تسعى الى قيام المشاريع الصناعية المختلفة كسبب اسـاسى فى ايجاد بـرامج للتـدريب ، فان هنـاك اسبابـا كثيرة أخـرى قد املت عليها ضرورة التدريب والحاجة اليه ، ومن بين هذه الاسباب مايلـى :-

1) كثرة المواد الطبيعية باعماق الارض الليبية التى تحتاج الى من يكشفها ويخرجها ويوظفها ويمنحها ويحافظ عليها .

2) قلة العدد السكانى وخاصة المنتجين الفعليين منهم . فان اجمالى الموظفين العرب الليبيين لا يزيد على اربعة ملايين نسمة . وليس فى مقدور هذا العدد القليل ان يقوم بجميع المسئوليات على اكمل وجه وهو على هذا القدر البسيط من التعداد والاعداد .

3) اتساع الرقعة الكلية للارض الليبية حيث تقدر مساحتها بحوالى (1700000) ، كيلومتر مربع ـ وان الكثافة السكانية تقدر بحوالى ستين شخصا لكل مائة كيلومتر مربع .

4) ارتفاع نسبة الامية ـ اى ان الآمية بما فى ذلك الامية الابجدية والحضارية والوظيفية ماتزال منتشرة بين افراد الطبقة المنتجة .

5) استحداث بنية تعليمية تعتمد اساسا على التعليم الثقنى والفنى ويكون الطالب بناء على خطة هذه البنية متخصصا فى مجال محدد منذ التحاقه بالتعليم الثانوى والجوانب العملية والتطبيقية فى هذه البنية الجديدة من التعليم تكون هى الجوانب الغالبة . وهذا التغيير والتحديث والتجديد فى خطط وبرامج التعليم النظامى يعتبر سندا قويا وعونا اكيدا للتعليم الفنى والثقنى ولبرامج التدريب المهنى على مختلف اشكاله والوانه .

6) ادخال مادة التقنية فى جميع سنوات التعليم الالزامى وبالتحديد ابتداء من السنة الرابعة من التعليم الاساسى وحتى نهاية السنة التاسعة التى يلتحق بعدها الطالب بالتعليم الثانوى التخصصى ، وذلك اسهاما فى اعداد كفاءات مهنية وثقنية ذات قدرات ابتكارية من اجل دعم وتحسين العمل الفنى والثقنى ليكون اكثر ذقة واوفر انتاجا ـ تأكيدا لتطلعات المجتمع الجماهيرى الجديد فى الاخذ باسباب الثقنية ، التى هى عصب التقدم .

7) استحداث امانة جديدة للاعداد والتدريب الفنى تعرف باسم « امانة اللجنة الشعبية العامة للتكوين والتدريب المهنى » . اوكلت اليها مهام التخطيط والاشراف على برامج التدريب المهنى . وقد جاءت هذه الخطوة تنفيذا لقرارات المؤتمرات الشعبية الاساسية فى دور انعقادها العادى الثالث لعام 1988م ، التى صاغها الملتقى العام للمؤتمرات واللجان الشعبية فى دورها

العـادى الرابـع عشر فى الفترة من 2 الى 9 من شهـر المريـخ 1988م بشـأن تنظيم أمانة اللجنة الشعبية العامة للتكوين والتدريب المهنى .

المشاكل التى تواجه برامج التدريب

رغم الاهتـمام بـالتـدريب المهنى من قبـل الجهـات المسئـولـة والتى تمت الاشارة اليها فى النقاط السبعة سالفة الذكر ، الا ان هناك العديـد من المشاكـل التى وقفت امام هذه البرامج وامـام منفديهـا او المخرطـين فيها والتى حـدث من فاعليتها

ومن بين هذه المشاكل مايلى :-

1) ضعف المستوى العام للمدربين :-

لقد اشارت العـديد من التقـارير والنشرات الصـادرة عن الجهات ذات العلاقة بالتدريب وذات العلاقة بجمـع البيانـات الى ان برامـج التدريب المهنى تعانى بشكل واضـح من نقص فى المدربـين المؤهلين لان غالبيـة الذين يقـومون بشئون التدريب من الليبيين ومن غير الليبيين لم يكونوا مؤهلين للقيام بهذه المهام وحتى المؤهلين منهم يحتـاج بعضهم الى بعض الـدورات لـرفـع كفـايتهـم التدريبية .

والجـدول التـالى يبـين عـدد المـدربـين فى بـرامـج التـدريب المهنى ومستوياتهم[1] .

مستوى التدريـب	عدد المدربين		
	ليبيـون	غير ليبيين	المجمـوع
مدرب مؤهـل	239	105	344
مدرب يحتاج الى رفع كفاءتـه	547	207	754
مدرب غير مؤهـل	125	125	250
المجمـوع =	911	437	1348

(1) امانة اللجنة الشعبية العامة للتكـوين والتدريب المهنى « دور اللجنـة الشعبية العـامة للتكـوين والتدريب المهنى فى تنميـة المجتمع الجماهيرى » .

من خلال النظر الى هذا الجدول فانه بين لنا الحقائق التالية :

أ) ان الاكثرية من المدربين اما انهم غير مؤهلين أو انهم يحتاجون الى تأهيل فى بعض الجوانب حيث إن حوالى الف منهم يتصفون بهذه الصفة . وهذا العدد يمثل نسبة 75٪ من مجموع المدربين .
ب) مازال التدريب المهنى يعتمد بدرجة كبيرة على غير العناصر الوطنية فقد تبين من الجدول السابق ان حوالى (437) مدرب هم من غير الليبيين . وهذا الرقم يمثل نسبة تفوق الثلث من مجموع المدربين .

1) ومن المشاكل أو الصعوبات التى تواجه التدريب المهنى ايضا الاختلاف الواضح بين المتدربين من حيث المستوى العمرى والمستوى الدراسى .
2) عدم مراعاة الاحتياجات لكل مهنة مما يترتب عليه تكديس المتدربين فى مهن معينة وترك المهن الأخرى . كما نراه فى تكديس المتدربين فى مجالات صيانة السيارات (سمكرة ـ ميكانيكا ـ كهرباء) وعزوفهم عن مهنة لف المحركات وصيانة الآلات الدقيقة التى لا تقل اهمية عن المجالات السابقة .
3) قلة سعة الطاقات الاستيعابية لمراكز التدريب التى لا تزيد هذه الطاقة على استيعاب اكثر من تسعة آلاف متدرب . الامر الذى يجعل الكثيرين من الراغبين فى الالتحاق الى هذه البرامج لا يجدون اماكن لهم بمراكز التدريب .
4) ندرة مراكز تدريب المدربين حيث لا يوجد الا مركزا واحدا والنقص فى هذا النوع من المعاهد جعل التدريب المهنى فى حاجة ماسة ودائمة الى المدربين المؤهلين مما اضطر المسئولين عن التدريب الاستعانة ببعض المدربين من الدول بالاخرى .

ونتيجة لهذه المشاكل وغيرها من المشاكل العديدة الأخرى من تلك التى تواجه التدريب المهنى والتى لم يتم ذكرها فقد برزت بعض النتائج السلبية .

النتائج السلبية فى برامج التدريب المهنى :-

نظرا لضعف المستوى الذى عليه المدربين فى مجالات التدريب ، ونظرا لقلة الاهتمام بالاعداد الجيد لهذه العناصر ، وعدم ايجاد العناصر الكافية من

المدربين العرب الليبيين ، ونظرا لتشتت جهود الجهات التى تقوم بالتدريب وتشرف عليه من مؤسسات وهيئات وأمانات مختلفة وذلك بعدم التنسيق والتعاون فيما بينها ، ونظرا لمحدودية الطاقات الاستيعابية لمراكز التدريب مع عدم التخطيط الدقيق الخاص بتوزيع المتدربين على مراكز التدريب حيث ان توزيعهم لم يتم بناء على حاجات المجتمع ومنشآته الانتاجية فكل هذه الأمور وغيرها قد جعلت برامج التدريب قاصرة عن تحقيق اهداف المجتمع العربى الليبى والتى تتمثل فى جعل هذا اللون من النشاط نشاطا عاما بحيث تستفيد منه شريحة كبيرة من شرائح المجتمع ، ويؤدى بالمتدربين الى ان يزيدوا من انتاجهم ويحسنوا من ادائهم بحيث يصبح ماتنتجه المصانع فى الجماهيرية يضاهى ماتنتجه غيرها من الدول الاخرى بالتالى تستطيع الجماهيرية منافسة هذه الدول فى مختلف الصناعات ثم تستغنى عما ينتجه الآخرون كما ان الامور السابقة قد جعلت ومن برامج التدريب قاصرة ايضا عن تدريب الاعداد الكافية بحيث يتم الاعتماد على النفس والاستغناء عن الآخرين . ولذا قلنا بوجود بعض النتائج السلبية فى برامج التدريب . وللتأكد من صحة هذا القول نورد هاتين الحقيقتين

فالحقيقة الاولى تتمثل فى ماتم تحقيقه فى مجال التدريب المهنى فى الجانب الكمى .

والحقيقة الثانية تتمثل فى ماتم تحقيقه فى الجانب النوعى .

والجدول التالى يوضح الطلب والعرض على فئة العاملين المهرة واشياه المهره حسب السنوات . (1) .

السنة	1981/1985م	1986م/1990م
الطلب	209800	201700
العرض	48700	76600

فرغم الزيادة الملحوظة بين العرض فى الفترتين ، الا ان الطلب على الايدى العاملة المهرة واشياه المهرة مايزال اكثر من العرض .

اما فيما يتعلق بالنقطة الثانية وهى النوع فى برامج التدريب المهنى فانها هى الأخرى ليست باحسن حال من سابقتها اى انها ليست بافضل من الكم ، فالمدة التى يقضيها المتدربون فى الدورات التدريبية تعتبر قصيرة نسبيا بحيث لا تعد الافراد اعداداً جيدا وكافيا . فالغالبية ممن يشتركون فى هذه الدورات لا تزيد مدة تدريبهم على ثلاثة اشهر[1] ؛ والجدول التالى يوضح ذلك .

اماما تم تحقيقه فى المجال الكمى فان أمانة التخطيط (سابقا قد اشارت الى ماتم تدريبيه فى جميع مراكز التدريب منذ انشائها حتى عام 1980م ، وعلى مختلف المستويات اى على مستوى التدريب الطويل والقصير والسريع والمكثف . . . . الخ لم يزد على (57 الف) متدرب وبالتحديد فانه قد بلغ فقط (56907) .

فهذا الرقم البسيط بالمقارنة الى المدة التى عرفت فيها الجماهيرية التدريب والى انماط التدريب المختلفة والى المراكز المتعددة ، والى التشجيع الكبير الذى حظى به التدريب وخاصة بعد قيام ثورة الفاتح من سبتمبر ، والى حاجة الجماهيرية الماسة الى الى الايدى المدربة لكثيرة مشاريعها الصناعية وتحديها للاخرين واعتمادها على نفسها . . . الخ . فهذا الرقم البسيط بالمقارنة الى هذه الاشياء كلها يعتبر رقما بسيطا ، وبسيطا جدا ولا يتمشى وخطط المجتمع وطموحاته .

اما تقرير أمانة اللجنة الشعبية للتكوين والتدريب المهنى الذى تقدمت به الى المؤتمر السادس لتثقيف المنتجين الذى عقد بمدينة بنغازى فى شهر

7/ 1988م اشار الى ان عدد المتدربين فى مراكز التدريب المهنى لتلك السنة فقد بلغ حوالى (4الف) متدرب .

فرغم ان هذا الرقم يفوق الطاقة الاستيعابية لمراكز التدريب بحوالى خمسة الآف ، الا ان هذا العدد فى مجمله بسيطا بالنظر الى خطط المجتمع واحتياجاته .

---

1) الادارة العامة للتخطيط السكانى والقوى العاملة (خطة تنمية القوى العاملة حتى عام الفين .

مدة التدريب	عدد المتدربين	النسبة
اقل من ثلاثة اشهر	29750	٪52,3
من 3 ـ 5 اشهر	7564	٪13,3
من 6 ـ 11 اشهر	9500	٪16,7
من سنة الى سنتين	6105	٪16,7
اكثر من سنتين	3988	٪7,0
المجموع =	56907	٪100

فهذا الجدول يبين التوزيع النسبى للمنتجين الحاصلين على دورات تدريبية حسب مدة التدريب حتى عام 1981م .(1)

ومن خلال هذا الجدول يتضح ان حوالى 3, 52٪ من مجموع المنتجين الليبين الحاصلين على دورات تدريب ، كانت مدة تدريبهم اقل من ثلاثة اشهر .

وان اكثر من (82٪) من الحاصلين على هذه الدورات كانت مدة تدريبهم تقل عن سنة . وفى كلا الحالتين تعتبر مدة التدريب قصيرة ولا يستطيع فيها المتدرب ان يستوعب ما تدرب عليه ولا يمكن له ان يكون منتجا ماهرا أو فنيا .

فهذا النوع من التدريب يسمى بالتدريب السريع وهو غالبا مايقدم لحل بعض المشاكل والتطورات التى تحصل فى سوق العمل ، وذلك كما حدث عندما تم تأميم قطاعى النفط والمصارف ، وعند ما اتخذ قرار الاستغناء عن العمالة الاجنبية ، وعندما تم تحويل عدد هائل من قطاع الموظفين الى مواقع الانتاج .

وهذا القصور الكمى والقصور الكيفى فى مجال برامج التدريب عملت الجماهيرية على اعادة النظر فى هذا الجانب الحيوى والهام فعملت الدولة على

ادخال الاصلاحات الجذرية التى من شأنها تحسينه وتطويره بما يتلأم وحاجة المجتمع وتطور العصر . ومن اهم الخطوات التى اتخذت فى هذا الصدد هى

1) مصلحة الاحصاء والتعدد = النتائج النهائية لحصر القوى العاملة لعام 1980م .

استحدأث امانة خاصة بالتدريب والاعداد المهنى التى عرفت باسم (أمانة اللجنة الشعبية العامة للتكوين والتدريب المهنى) .

هذه الأمانة التى سيكون دورها الرئيسى : التخطيط ، الاشراف ، والتنفيذ والمتابعة والتقويم لكافة برامج التدريب المهنى والتعليم الفنى ، حتى تقضى على التشتت والازدواجية وما الى ذلك من الامور التى عرقلت فى الماضى سير التدريب وحدث من فاعليته .

هذا بالاضافة الى بعض الخطوات الأخرى كاستحداث البنية التعليمية الجديدة واضافة مادة التقنية الى مواد التعليم الاساسى وغيرها من الخطوات الأخرى الايجابية وهذه الخطوات جميعها كفيلة باذن الله بالتغلب على جميع مايعرقل اعداد المنتج الماهر الواعى الذى يعمل بحرص واخلاص واتقان ليصل لمجتمعه الى مايسعى اليه .

***

الفصل السادس

مضمون البحث واجراءاتة

المقدمة :ـ

مشكلة البحث واجراءاته

اهمية البحث والحاجة اليه .

خطة البحث ومنهجه .

عينة البحث



مشكلة البحث واجراءاته

لقد اصبح اهتمام الدول - وفى هذه الاونة بالذات - يزداد يوما بعد يوم باقامة برامج تثقيف وتدريب واعداد المنتجين على كافة المستويات وفى مختلف التخصصات وذلك لما لهذه البرامج من اهمية كبرى فى اعداد المنتجين الذين يعتبرون من اهم شرائح المجتمع واكبرها .

والجماهيرية العربية الليبية من بين هذه الدول . فقد اولت المنتجين عامة ، والمنتجين الذين هم فى المنشآت الانتاجية والمراكز الصناعية خاصة اهتماما كبيراً واقامت البرامج التثقيفية والدورات التدريبية والتأهيلية وكل ما من شأنه ان يزيد فى مهارات المنتجين ومعارفهم على اعتبار ان الاهتمام بالمنتجين فى هذه الجوانب هو اهتمام بتقدم المجتمع وتطوره ، وقد عمدت الدولة على هذا الاهتمام كله ، حرصا على غدم اعتمادها على غيرها من الدول الاخرى وذلك فيما تحتاجه من مختلف الاشياء ضرورية كانت ام كمالية .

وقد تجسد اهتمام الدولة هذا فى جملة من الخطوات الاجرائية التى تتلخص بعضها فى النقاط التالية :-

اولا :

اقامة العديد من مراكز التدريب بما فى ذلك معاهد التثقيف العمالى المتخصصة وذلك لاقامة العديد من البرامج التثقيفية التى من شأنها خلق المنتجين الواعين الذين يعرفون ما لهم من حقوق وما عليهم من واجبات تجاه منشآتهم الانتاجية ، وروابطهم المهنية ، وبيئاتهم وامتهم العربية ، واسرتهم الدولية ، والتى من شأنها كذلك جعل المنتجين قادرين على تكوين علاقات انسانية مع جماعات المنتجين والفنيين والادارين داخل المنشآت الانتاجية ومراكزها ، وقادرين على التكيف ليكونوا اكثر انسجاما وتفاعلا وسط هذه الجماعات .

ثانيا :

اقامة العديد من المعاهد الفنية المتوسطة والعليا ومراكز التدريب والاعداد او التكوين المهنى التى يقصد من انشائها اعداد المنتجين وتزويدهم بالمبادىء والاسس الرئيسية فى المجال المهنى وذلك لايجاد فنيين ومهرة وانصاف مهرة من العناصر الوطنية .

ثالثا :

اقامة العديد من البرامج التدريبية التى من شأنها اعداد المنتجين وتزويدهم بالمبادى والاسس المتعلقة بالامن الصناعى والسلامة المهنية حفاظا على سلامة المنتجين من اخطار الالات واضرار المواد المختلفة .

ورغم الاهتمام الكبير بقطاع المنتجين فى هذا الشأن ، فالمرء يتساءل عن مدى الفائدة التى نالها المنتجون من برامج التثقيف والتدريب .

فلربما هناك العديد من المنتجين الذين لايستفيدون من هذه البرامج التثقيفية وهذه الدورات التدريبية ، وتبقى هذه البرامج جميعها عاجزة عن تحقيق الاهداف التى وضعت من اجلها .

واذا لم تكن الفائدة المرجوة من وراء هذه البرامج قد تحققت فالمرء يتساءل ثانية عن السبب او الاسباب التى وقفت دون بلوغ الفائدة .

وهنا يتبادر الى ذهن المرء اكثر من سبب عساها ان تكون هى الحائل دون ذلك .

فقد يرجع السبب الى ضعف القرارات الدراسية ، أو الى عدم وجود المناخ الدراسى المناسب الذى من شأنه مساعدة المنتجين على حضور الدورات ، والمثابرة والاستمرار .

او يرجع السبب الى بعد البرامج والمقررات عن حاجات ورغبات الدارسين او عن ميولهم واهتماماتهم . او ان عدم مناسبة الوقت المحدد للدراسة او الزمان

المخصص لها ، او مشاغل الحياة اليومية والعلاقات الاجتماعية او ضعف المدرسين وتقصير الادارين والمشرفين ، او قد يكون هناك اسباب اخرى هى التى لاتساعد المنتجين على ان يستفيدوا من هذه البرامج والدورات .

كما انه رغم الحرص الشديد على دفع المنتجين لاقامة علاقات انسانية طيبة داخل منشآتهم الانتاجية فربما تكون هذه لعلاقات هامشية او قد لاتكون لهذه العلاقات وجود مما يسبب فى كره المنتجين لاعمالهم ويؤدى بهم اخيرا الى الارتكان الى التكاسل والتمارض والاهمال والتسيب ويؤدى بهم كذلك الى القلق النفسى والاضطرابات المختلفة والناتجة عن عدم التكيف مع اعمالهم التى اوكلت اليهم وآلاتهم التى يديرونها ورفاقهم الذين يشتغلون معهم .

ولمعرفة عما اذا كانت البرامج الثقافية والتدريبية ذات جدوى بالنسبة للمنتجين ام انها عبارة عن عمل فيه مضيعة للوقت والجهد والمال وعما اذا كانت العلاقات الانسانية داخل المنشآت الانتاجية تسير بصورة حسنة ام انها على العكس من ذلك ، وما اذا كان ابداء الرأى والمشاركة الايجابية داخل هذه المنشآت متاحة بالصورة المطلوبة ام انها مازالت شعار مرفوع ، فان الاتصال بالمنتجين انفسهم لمعرفة هذه الحقائق من خلال ارائهم واتجاهاتهم نحو هذه القضايا يعتبر خير مصدر لذلك .

اذا فمن هذا المنطلق يمكن ان تحدد مشكلة هذا البحث فى السؤال العام التالى «مارأى المنتجين بالمنشآت الانتاجية نحو القضايا المتعلقة بالبرامج التثقيفية والتدريبية التى اعدت من اجلهم ؟»

ويتفرع من هذا السؤال العام عدة اسئلة محددة تتناول كل مجال من المجالات الواردة فى هذه الدراسة . وقد حاول البحث بشقيه النظرى والعملى ان يبحث عن هذه الاسئلة المتفرعة عن السؤال العام وهى كما يلى :-

1) ما المقصود بالثقافة العمالية «تثقيف المنتجين» ؟ وما اهميتها ؟ وما هى التطورات التى مرت بها حتى وصلت الى مفهومها الحديث؟

2) ماهو التدريب على الامن الصناعى والسلامة المهنية ؟ وماهو دوره بالنسبة للمنتج والانتاجية؟ وما التطورات التى مربها هذا المجال حتى وصل الى مفهومه الحديث ؟

3) ماهى ميادين الثقافة العمالية «تثقيف المنتجين» والتدريب فى مجالات الامن الصناعى والسلامة المهنية؟

4) ماهو الدور المتوقع من المنتج ان يقوم به داخل المراكز الصناعية والمنشآت الانتاجية وخارجها ؟ وماالصعوبات التى تعوقه عن اداء هذا الدور على الوجه الاكمل ؟

5) هل المنتجون بالجماهيرية ا لعربية الليبية فى حاجة الى دورات التثقيف والتدريب داخل منشآتهم الانتاجية ؟

6) مامدى الاستفادة من برامج التثقيف والتدريب الحالية بالنسبة للمنتجين بالمنشآت الانتاجيه بالجماهيرية ؟

7) ماهى العقبات التى تقف حائلا دون التحاق بعض المنتجين بالمناشآت الصناعية ببرامج التثقيف والتدريب لمنتجى المنشآت الصناعية ؟

8) ماهى أوجه النقص التى لاتزال عالقة ببرامج تثقيف المنتجين وبرامج التدريب الخاص بالامن الصناعى والسلامة المهنية ؟ وكيف يمكن تطويرها واصلاحها لتصبح اكثر فعالية فى اعداد المنتجين بالمنشآت الصناعية ؟

9) مانوع العلاقات الانسانية السائدة بين المنتجين ، وبين المنتجين والفنيين والاداريين بالمنشآت الصناعية ؟ وما اثر هذه العلاقات على حياة الافراد ونشاطهم داخل المنشآت الانتاجية ؟

10) ماالمشاكل التى تواجه المنتجين داخل منشآتهم الانتاجية والتى تسبب فى عدم تكيفهم وتؤتر على انتاجهم ؟

اهمية البحث والحاجة اليه :

ان اقامة هذه الدراسة لغرض معرفة رأى المنتجين بالجماهيرية نحو دورات وبرامج تثقيف وتدريب المنتجين ، ونحو العلاقات الانسانية داخل هذة المنشآت الانتاجية ومدى درجة تكيف هؤلاء المنتجين تعتبر ذات اهمية بالغة . اذ

ان هذه الدراسة تتناول موضوعا اساسيا من موضوعات الفئة المنتجة ، حيث ان هذا المجال لم يحظ باهتمام الباحثين وذوى الاختصاص بالجماهيرية من قبل كما حظى بذلك بعض المجالات الاخرى المتعلقة باحوال الطلاب النظاميين مثلا فى مختلف مراحلهم التعليمية وبالراشدين فى برامج تعليم الكبار ومحو الامية ، وكالراشدات فى مختلف البرامج المتعلقة بهن .

فقد اجريت العديد من الدراسات حول برامجهم وقضاياهم المختلفة . ومن ناحية اخرى فان اهمية هذه الدراسة تجعل الكثيرين منا يقف على الرأى الحقيقى حول مايقدم من برامج تثقيفية وتدريبية فى مجال الامن الصناعى والسلامة المهنية والظروف المختلفة التى يعيشها المنتج داخل مجال عمله اى ان ماتأتي به هذه الدراسة من نتائج مصدرها المنتجون دون سواهم .

وتكمن اهمية هذه الدراسة ايضا فى انها تضع جملة من النتائج والتوصيات والمقترحات الاجرائية بين يدى المسئولين عن اعداد وادارة الدورات الخاصة بثقافة المنتجين وتدريبهم لتساهم فى التغلب على بعض المشاكل التي تعرقل سبيل المنتجين من الالتحاق ببعض هذه البرامج او من عدم الاستفادة مما يقدم لهم ولمعرفة تلك الاسباب التى تجعلهم غير متكيفين مع الوسط الذى يعملون فيه او تلك المشاكل والاسباب التى تجعلهم غير متحمسين لاعمالهم وغير مخلصين لها .

وبالاضافة الى هذا فان الدراسة سوف تعطى بعض المؤشرات لاجراء دراسات وابحاث اخرى على نطاق اوسع وفى جوانب اكثر شمولا والتى تتعلق جميعها بشئون المنتجين وقضاياهم .

خطة البحث ومنهجه :

لقد تم تقسيم هذا البحث الى قسمين رئيسيين هما :ـ

1 ـ القسم النظرى ويعتمد فى معلوماته على المصادر المكتوبة من كتب ومجلات ونشرات وتقارير واحصائيات . ويعتمد كذلك على الخبرة الشخصية للباحثين وقد تضمن القسم النظرى فصول ، وكان اولها تحت عنوان مضمون البحث

واجراءاته والفصل الثانى ثقافة المنتجين المفهوم والنشأة والتطور . وكان الفصل الثالث تحت عنوان مشاكل تثقيف المنتجين بالجماهيرية والفصل الرابع تناول تطور اوضاع الشغيلة فى الجماهيرية كما تناول الفصل الخامس اهمية الصناعة وحاجتها الى العمالة الفنية المدربة .

اما الفصل السادس فقد تناول التدريب وضرورته للمنتجين .

هذا وقد حاول هذا القسم اى «القسم النظرى» ان يجيب عن التساؤلات الخمس الاولى من تساؤلات هذه الدراسة .

2) اما القسم الثانى من هذا البحث هو القسم العملى الذى يتضمن الفصل السابع الذى عرضت فيه البيانات التى جمعت عن طريق استبيان بسيط مقنن وحللت وفسرت . هذا كما تضمن الفصل الثامن ملخص النتائج والتوصيات التى اوصت بها الدراسة من خلال اجابتها عن الاسئلة الست الأخيرة من اسئلة الدراسة التى وردت فى مشكلة البحث .

عينة البحث :

لقد اختيرت عينة الدراسة عشوائيا من بين المنتجين الملتحقين بدورات تثقيف المنتجين التى اقامها المعهد العالى لتثقيف المنتجين داخل المنشآت الانتاجية التى تؤول ملكيتها الى المجتمع فى ثلاث بلديات من بلديات الجماهيرية وهى :-

بلدية طرابلس ، وبلدية الزاوية ، وبلدية المرقب خلال العامين 1987 ـ 1988 .

وقد ضمت هذه العينة حوالى مئتين وعشرين دارساً جاءوا من مختلف الشركات العامة والمجمعات الصناعية والدوائر الرسمية .

وقبل البدء فى تفريغ استمارات الاستبيان وتحليلها قد روجعت هذه الاستمارات وذلك بقصد التأكد من صحة وسلامة كل واحدة منها ومن خلال

المراجعة الدقيقة تم استبعاد «20» عشرين استمارة نظرا لعدم صلاحيتها وكان سبب الاستبعاد هذا لاحد امرين :-

1) اما لان الذين قاموا بتعبئة هذه الاستمارات لم يقوموا الا بتعبئة فقرات قليلة جدا وبدون وعى واهتمام .

2) او لان الذين قاموا بهذه التعبئة لم يكونوا قد جاءوا من جهات ذات طابع خدمي وليس ذات طابع انتاجى كالمصارف والبريد مثلا وعلى هذا الاساس قد اصبح افراد العينه الفعليين «200» مائتين شخص موزعين على ست شركات ومجمعات صناعية وهى : شركة الشاحنات ، الشركة العامة للاسمنت ، مجمع اللدائن بصرمان ، الشركة العامة للاعلاف ، الشركة العامة للزيوت ، والمجمع الانتاجى للدواجن والابقار .

والجدول رقم «1 ـ 1» يبين توزيع افراد هذه العينة حسب الجهات التى جاءوا منها .

الجهات التى يمثلها الدارسون	العدد	النسبة
الشركة العامة للشاحنات	68	٪34
الشركة العامة للاسمنت	46	٪23
مجمع اللدائن	38	٪19
الشركة العامة للاعلاف	26	٪13
المجمع الانتاجى للدواجن والابقار	8	٪4
الشركة العامة للزيوت	14	٪7
المجموع	200	٪100

ويبدو من خلال هذا الجدول ان الشركة العامة للشاحنات تمثل اكبر نسبة من المشتركين فى برنامج تثقيف المنتجين ، بينما يمثل المجمع الانتاجى للدواجن والابقار اقل نسبة فى عدد المشتركين فى هذه الدورات وربما يرجع هذا التفاوت

الكبير الى التفاوت فى عدد المنتجين داخل الشركة العـامة للشـاحنات والمجمـع الانتـاجى للدواجن والابقار او ربمـا يرجـع سبب ذلك الى طبيعـة الاعـمال التى يزاولونها حيث ان درجة الحاجة الى مثل هذه البرامـج التى تمليها ظـروف العمل وطبيعته .

ومن حيث الحـالة الاجتـماعية لعينـة الدراسـة فيبدو انها قـد وزعت على ثلاث فئات بالتفاوت ، وهذه الفئات هى فئـة المتزوجـين ـ وفئة العـزاب ـ وفئة المطلقين .

والجدول رقم «2 ـ 1» يبين توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية :

الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة
اعزب	100	٪50
متزوج	84	٪42
مطلق	16	٪8
أرمل	-	-
المجموع	200	٪100

يبين هذا الجدول ان الاكثرية من عينة الدراسة لم يتزوجوا بعد وهذا يـدل على ان غالبية المنتجين بهذه المنشآت هم من الشبـاب ، بل مـازالوا فى المـراحل الاولى منه

ومن حيث متغـير المستـوى التعليمى لافـراد العينـة فقـد تفـاوتت هـذه المستويات والجـدول رقم «3 ـ 1» يبين تـوزيـع افـراد العينـة حسب المستـوى التعليمى .

النسبة	العدد	المستوى التعليمى
-	-	امى
٪7	14	يعرف القراءة والكتابة
٪30	60	درس المرحلة الابتدائية
٪26	52	درس المرحلة الاعدادية
٪5	30	درس المرحلة الثانوية
٪22	44	درس بالمعاهد المتوسطة
٪100	200	المجموع

فقد بين هذا الجدول ان المستويين الابتدائى والاعدادى يمثلان اعلى نسبتين وان الامية لم يكن لها وجود بين اوساط المنتجين الذين يشتركون فى هذه الدورات .

وهذا لايعنى ان الامية لايوجد لها اثر بين اوساط المنتجين فى المنشأت الانتاجية ولكن ربما يعنى ان المشاركين فى هذه الدورات من المنتجين ينبغى ان يكونوا على قدر معين من التعلم .

ومن حيث متغير سبل المواصلات فان هناك اكثر من «5ر87٪» من مجموع عينة الدراسة لديهم سبل المواصلات اما عن طريق امتلاكهم لسياراتهم الخاصة ، او باستخدامهم لسيارات المجتمع .

والجدول رقم «4 ـ 1» يبين سبل مواصلات افراد العينة .

النسبة	العدد	نوع المواصلات المستعملة
٪47	94	مواصلات خاصة
٪27	54	مواصلات ملك للمجتمع
٪26	52	ركوبة عامة «سيارة اجرة»
٪100	200	المجموع =

ورغم ان هذا الجدول يشير الى ان نسبة كبيرة من عينة الدراسة لديها سبل مواصلات ميسرة الا ان نسبة من يعتمد على الاجرة فى تنقلهم الى اماكن عملهم ومراكز الدورات ليست بالقليل وخاصة فى مجتمع يؤمن بمقولة المركوب حاجة ضرورية لكل انسان .

ومن حيث الدخل فان هناك تفاوتاً كبيرا بين افراد العينة والجدول رقم «5 ـ 1» يوضح التوزيع لهذه الدخول :ـ

توزيع الدخل بالنسبة لعينة الدراسة :

مستوى الدخل	العدد	النسبة
لايتجاوز الدخل 150	38	٪19
من 151 الى 200	74	٪37
من 201 الى 250	28	٪14
من 251 الى 300	32	٪16
من 301 الى 350	22	٪11
من 351 فما فوق	6	٪3
المجموع =	200	٪100

من الملاحظ ان دخول الافراد كبيرة الاختلاف فقد يصل هذا الفرق بين اعلى الدخول واقلها الى مايزيد على «200» مائتى دينار انما الذى ينبغى ان نشير اليه فانه رغم الاشارة الى الفروق فى اعمار الدارسين وفى مستوياتهم التعليمية واحوالهم الاجتماعية ودخولهم الشهرية ـ وذلك كما جاء فى الجداول الخمسة السابقة ـ الا ان هذه المعلومات لم توظف لمعرفة مدى تأثيرها على درجة انخراط المنتجين ببرامج التثقيف ، ولا على درجة استفادتهم مما يقدم لهم من خلال هذه البرامج ، ولكن تم استخدام بعضها اثناء تحليل وتفسير ومعالجة النتائج .

الفصل السابع

« تحليل النتائج وتفسيرها »

المجال الاول :

أهمية دورات تثقيف المنتجين بالنسبة للمنتج والمنشأة الانتاجية .

المجال الثانى :

المشاكل التى تواجه عملية تثقيف المنتجين .

المجال الثالث :

الامن الصناعى والصحة المهنية وضرورتها .

المجال الرابع :

التدريب وضرورته

المجال الخامس :

العلاقات الانسانية فى مجالات الصناعة ومواقع العمل .



تحليل النتائج وتسفيرها

تحقيقا لاهداف هذه الدراسة والمتعلقة بمعرفة رأى المشاركين فى دورات وبرامج تثقيف المنتجين التى يقوم بها المعهد العالى لتثقيف المنتجين فى مختلف المنشآت الانتاجية داخل الجماهيرية ، وذلك من حيث مدى فائدة هذه الدورات والبرامج بالنسبة للملتحقين بها ، ومدى ملأمتها لمستوياتهم وتلبيتها لميولهم ورغباتهم ، ومدى مساهمتها فى تطوير معلوماتهم وثقافاتهم ومدى مساهمتها فى تحسين العلاقات الانسانية بينهم وحسب العمل لديهم والمتعلقة كذلك بمعرفة جوانب القصور فى هذه البرامج والصعوبات والمشاكل التى تواجه الملتحقين بها ، والقائمين على تنفيذها كالمشاكل الشخصية أو الاجتماعية أو الاقتصادية ، أو المشاكل المتعلقة بالمنهج ومحتوياته بادارة والتخطيط وغير ذلك من الصعوبات الأخرى وتحقيقا لهذه الاهداف سوف يقوم الباحثان فى هذا الفصل بتحليل وتفسير نتائج الاستفتاء التى وردت فى استمارات الاستبيان التى وجهت من قبل الباحثين الى عينة الدراسة .

وقد قسمت محتويات الاستمارة الى خمسة مجالات رئيسية هذا وقد تضمن كل مجال من هذه المجالات عدة عناصر فرعية .

وقد صنفت المجالات الرئيسية كالاتى : -

المجال الاول : -

أهمية دورات تثقيف المنتجين بالنسبة للمنتج والمنشأة الانتاجية .

المجال الثانى : -

المشاكل التى تواجه عملية تثقيف المنتجين .

المجال الثالث : -

الامن الصناعى والصحة المهنية وضرورتها .

المجال الرابع : ـ

التدريب المهنى وضرورته .

المجال الخامس : ـ

العلاقات الانسانية فى مجالات الصناعة ومواقع العمل .

اما العناصر الفرعية التى تضمنها كل مجال من المجالات السابقة فهى كالاتى : ـ

المجال الاول : وقد تضمن أربعة عناصر فرعية وهى كالاتى : ـ

اولها يتعلق بمدى فائدة دورات وبرامج تثقيف المنتجين التى يقوم بها المعهد العالى لتثقيف المنتجين داخل الجماهيرية فى تحسين المعلومات ، والمعارف والمستويات الثقافية بالنسبة للمنتجين .

وثانيها يتعلق بمدى فائدة هذه البرامج والدورات فى تحسين العلاقات الاجتماعية والانسانية فى مجال العمل .

وثالثها يتعلق بمدى فائدة هذه البرامج فى تقوية الشعور الوطنى والقومى عند المنتجين .

ورابعها : يتعلق بمدى فائدة هذه البرامج فى تأكيد مبادىء الاشتراكية وحب العمل لدى المنتجين .

اما المجال الثانى فقد اشتمل هو الآخر على اربعة عناصر فرعية والتى تمثلت فى الاتى : ـ

أولها : يتعلق بمعرفة بعض المشاكل الشخصية والاجتماعية التى تعوق ، دورات وبرامج تثقيف المنتجين ودرجة الاستفادة منها .

وثانيها : يتعلق بمعرفة بعض المشاكل الاقتصادية التى تعوق هذه البرامج ، ودرجة الاستفادة منها .

وثالثها : تتعلق بمعرفة مشاكل المنهج ومحتوياته التى تعوق هذه البرامج ودرجة الاستفادة منها .

اما العنصر الرابع فانه يتعلق بمشاكل الادارة والتخطيط لهذه الدورات والتى قد تكون سببا فى عدم انجاح هذه البرامج وعدم الاستفادة منها .

اما العناصر الفرعية التى تضمنها المجال الثالث فهى كالاتى : ـ

معرفة راى المنتجين فى الاسباب التى تدعو التى تدعو الى تطبيق الأمن الصناعى والسلامة المهنية فى المنشآة المهنية الانتاجية .

معرفة رأى المنتجين فى الاسباب التى قد تدعو الى عدم تطبيق الأمن الصناعى والصحة المهنية فى هذه المنشآت .

اما ماتضمنه المجال الرابع من عناصر فرعية فهى كالاتى : -

معرفة رأى المنتجين فى مدى ضورة واهمية التدريب بالنسبة للمنتج والمنشأة الانتاجية .

معرفة رأى المنتجين حول الشعور السائد داخل منشآتهم الانتاجية تجاه التدريب .

ومعرفة رايهم فى مدى الحاجة الى التدريب المستمر .

اما المجال الخامس والاخير فقد تضمن عنصرين فرعيين هما : -

معرفة رأى المنتجين فيما يتعلق بالعلاقات الانسانية بين فئات المنتجين بعضهم البعض .

معرفة رأيهم فيما يتعلق بهذه العلاقات فيما بينهم وبين الاداريين داخل منشآتهم الانتاجية .

التحليل والتفسير :-

لقد اعتمد الباحثان فى تحليلهما لنتائج استجابات المبحوثين على النسب المئوية على اعتبار ان استخدام النسب المئويه دون غيرها من الاساليب الاحصائية الاخرى فى مثل هذه الدراسات كافيه لاعطاء بعض المؤشرات والدلائل التى من خلالها يمكن معرفة بعض الحقائق التى تسعى لمعرفتها .

وسوف نبدأ بتحليل النتائج للمجالات الخمسه السابقة الذكر وذلك حسب ترتيبها مبتدئين بالمجال الاول وعناصره ثم المجال الثانى وعناصره وهكذا الى آخر المجالات .

المجال الاول :-

أهمية دورات تثقيف المنتجين بالنسبة للمنتج والمنشأة الانتاجية -

العنصر الاول فى هذا المجال :-

مدى فائدة دورات تثقيف المنتجين التى يقوم بها المعهد العالى الجدول رقم

(1 ـ 4) يبين النسيب المئويه لاستجابات المنتجين المشتركين فى دورة تثقيف المنتجين بخصوص درجة الفائدة التى نالها المنتجون من اشتراكهم فى تلك الدورة .

الفقرة (1)

الى اى مدى تعتقد ان دورة تثقيف المنتجين التى اشتركت فيها قد افادتك فى الجوانب التالية :ـ

	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة
تحسين معارفك وخبرتك الثقافيه	٪33	٪42	٪25
تحسين فهمك لبعض القضايا المتعلقه بالعمل والانتاج .	٪40	٪40	٪20
تحسين فهمك لبعض الجوانب المتعلقة بقوانين العمل والانتاج .	٪41	٪46	٪13
مساعدتك على نبد العادات و التقاليد التى تعوق التنمية الصناعيه	٪12	٪25	٪63
مساعدتك على مواجهة بعض المشاكل الاجتماعية الناتجه عن التصنيع .	٪13	٪20	٪57

وبالنظر الى الجدول السابق وبالامعان فى النسب المئويه لاجابات المشتركين فى دورة تثقيف المنتجين نجد ان فائدتهم من هذه الدورة فى الفقرات الخمس الواردة فى هذا الجدول تختلف من فقرة الى اخرى ففى مايتعلق بالفقرة الخاصة بتحسين بعض المعارف والمعلومات وبعض المستويات الثقافية ، فقد تبين أن نسبة (33٪) من مجموعة عينة الدراسة قد اجابوا بان الدورة قد افادتهم بدرجة كبيرة فى هذا الجانب ، وان نسبة (42٪) منهم قالوا بإن هذه الدورة قد أفادتهم فى هذا الجانب بدرجة متوسطة اما الذين قالوا بانها قد افادتهم بدرجة قليلة قد بلغت نسبتهم (25٪) .

وفى المجمل العام تعتبر الدورة فى هذا الجانب بالذات مفيدة حيث أن

ما نسبته (75٪) من مجموع المبحوثين قالـوا بانهم استفـادوا منها . أمـا بدرجـة كبيرة ، أو ـ بدرجة متوسطة ، وأنهم راضون عن ذلك .

والـذى ينبغى ان ننبه اليـه هو : حتى وأن وجـدت هذه النسبـة العـاليـة من الذين قالوا . . بأن استفادتهم كانت عالية ، فانه لاينبغى الاكتفاء بهذا الحـد . بل لابد من ضرورة تطوير الدورات وبرامجها والاعداد لها حتى يعم الرضا كافـة المشاركين فى مثل هذه الدورات وبدرجة كبيرة جدا .

اما فيما يتعلق برأى عينة الدراسة حول مدى تحسـين فهمهم لبعض القضايـا الخاصة بالعمل من خلال التحاقها بدورة تثقيف المنتجين ، تبين (40٪) قالوا انهم استفادوا بدرجة كبيرة (40٪) قالوا بإن درجة الاستفادة كانت متوسطة ، اما من قال منهم بالفائدة القليلة قد بلغ (20٪) . اما بخصوص مـدى فائـدة الـدورة بالنسبـة لمنتسبيها فى تحسـين فهمهم لبعض الجوانب المتعلقـة بقـوانـين العمـل والانتاج نـرى ان حوالى (41٪) من افـراد العينـة اشـاروا الى ان هـذه الـدورة قد افـادتهم فى هذا الجـانب بدرجـة كبيرة وان (44٪) منهم ذكـروا بان الفائدة كانت متوسطة فى حين لم يقل بالحصول على الفائدة القليلة الا (13٪)

وقد يكون سبب الاستفادة الكبيرة راجع الى الحرص أو الاهتمام الشديـد من قبل المنتجين أو يكون راجعا الى حرص القائمـين على هـذه الدورات أو يكـون راجعا الى حرص الاثنين معا الى فهم هـذا الجانب لان فهم مثـل هذه القضـايا تجعل الطبقة المنتجه على بينه من القوانين واللوائح والتشريعات التى تضمن لهم حقوقهم المتعلقة بالاجازات السنويه ، والمرضيه ، والمتعلقه بالتقاعد وشئونه ، وكذلك المتعلقه بالاستخـدام أو الفصل التعسفى والاضرابـات وغير ذلـك من القضايا التى ينبغى ان يكون المنتج على بينه منها . وان كان للقضيتتن الاخرتين وهما «الاضرابات والفصـل التعسفى» لم يكن لهما مكـان فى المجتمع الجـماهيرى وعالم الشركاء **
وبفهم المنتجين لقوانين العمل وشروطـه فانهم يفهمـون اموراً أخـرى كثيرة ومهمـة للجميع والتى لم يكن لهم عهـد بها مثـل فكرة المنتـج الشريـك و الادارة الذاتية ، والغـاء نظام الاجـراء والقضاء عـلى فكرة اربـاب الاعمال وغـير ذلك وهذه الامور جميعها ربما قد جعلت الدارسين والقائمـين على الـدورة حريصـين

على ان يولوا هذا الجانب اهتماما اكبر مما جعل الاستفادة هى الأخرى اكبر وبالنظر الى الفقرة المتعلقة بمدى مساعدة هذه الدورات والبرامج للمنتجين فى نبذ بعض العادات والتقاليد التى تعوق مسيرة الانتاج والتنمية ، نجد ان الذين قالوا بانهم استفادوا بدرجة متوسطة قد بلغت نسبتهم حوالى (25٪) وفى الحالتين تعتبر هذه النسب اقل بكثير من المستوى المطلوب والمرغوب .

اما الذين قالوا بان استفادتهم فى هذا الجانب كانت قليلة قد زاد واعلى الخمسين بالمائة ، وبالتحديد قد بلغوا مانسبته (63٪) الامر الذى يدعو الى القلق وعدم الارتياح ، كما يدعو الى ضرورة اعادة النظر فى هذا الجانب وخاصة ان المنتجين فى العالم المتخلف بصورة عامة وفى الجماهيرية بصورة خاصة قد اكتسبوا عادات وتقاليد سيئة تجاه العمل وادواته واساليبه وذلك بسبب الاستعمار الذى جثم على هذا البلد احقابا عدة وكذلك بسبب توالى العهود المختلفة والتى لاتولى العمل والانتاج اهمية كبرى وقد تمثلت هذه العادات السيئة التى يحملها المنتج العربى الليبيى فى الاتى

الاهمال والتسيب وعدم المبالاة و عدم الاخلاص والصدق والحرص فى مجال عمله ـ الغياب المتكرر التكاسل والتمارض كل هذه العادات السيئة وغيرها قد أدت الى قلة انتاج المنتجين ورداءة المواد المنتجه ، وعدم الحفاظ على المصانع ومختلف ادواتها والاتها وعدم الحفاظ على المواد الخام مما جعل الفاقد فى المواد الاوليه كثيرة .

الامر الذى جعل هذا الوطن ولفترات طويلة غير قادر على الاستغناء عن انتاج الاخرين وغير قادر على منافسهم والتغلب عليهم *

وبخصوص معرفة مدى مساعدة هذه الدورات للمنتسبين اليها فى مواجهة بعض المشاكل الاجتماعية الناتجه عن التصنيع ، اتضح ان (13٪) من عينة الدارسة قد استفادوا فى هذا الجانب بدرجة كبيرة ، وان (20٪) منهم قد استفادوا بدرجة متوسطة . بينما قد ذكر مانسبته (57٪) من هولاء بان استفادتهم من ذلك كانت قليلة *

.وحيث كلنا يعلم ان المجتمع العربى الليبيى من ضمن المجتمعات التى قد شقت طريقها فى عالم الصناعة ، وقطعت شوطا لاباس به فى هذا المجال .

وكلنا يعلم ماقد تتركه الصناعات من اثار سلبيه ومشاكل اجتماعية ونفسيه سيئة تعود على الفرد والاسرة والمجتمع كافة بالضرر الشديد وذلك كما نراه فى كثير من بلاد الغرب الصناعية ولتفادى تلك المشاكل قبل وقوعها ، وعلاج ماقد وقع ، فلابد من التركيز على هذا الجانب من خلال برامج التثقيف المختلفة التى تتم عن طريق دورات تثقيف المنتجين حتى يستطيع المنتجون فى كافة مواقعهم مواجهة هذه المشاكل والتغلب عليها *

ومجمل القول ينبغى على الجهات المعنيه بتثقيف المنتجين ان تولى اهتماما بكل الجوانب التى وردت فى الجدول رقم (1 ـ4) وان تولى اهتماما اكبر بالمواد التى من شأنها مساعدة المنتجين على نبذ العادات السيئه التى تعوق المنتج فى اداء دوره فى مجال الانتاج الصناعى والتصنيع ، وكذلك بعض المواد التى تساعد المنتجين على مواجهة بعض المشاكل الناتجه عن الصناعة والتصنيع ولن يتأتى هذا الا عن طريق تطوير اساليب وطرق وادوات ومناهج ثقافة المنتجين ، وهذا بدوره يساعد على مواجهة المشكلات الاجتماعية والاقتصادية الناتجه عن التقدم الصناعى والتصنيع *

وعلى المعهد العالى لتثقيف المنتجين بصوره خاصة ان يعمل على حماية المنتجين وتسليحهم بالوعى عن طريق نشر ثقافه المنتجين وتعميمها على كافة فئاتهم بأيسر الطرق وهذا مايتفق مع توصيات المؤتمر المحلى السادس لثقافة المنتجين *

العنصر الثانى من المجال الاول :ـ

مدى فائدة برامج تثقيف المنتجين فى تحسين العلاقات الاجتماعية والانسانية فى مجال العمل الجدول رقم (2 ـ4) يبين النسب المئويه لاستجابات المشتركين فى دورة تثقيف المنتجين فيما يتعلق بدرجة الفائدة التى نالها هؤلاء المنتجون بخصوص تحسين علاقاتهم الاجتماعيه والانسانية فى مجال اعمالهم .

الفقرة :ـ

الى اى مدى ترى أن دورة تثقيف المنتجين التى اشتركت فيها قد افادتك فى الجوانب التاليه :ـ

	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة
فهم اصول العلاقات الانسانية في مجال الصناعة	٪26	٪28	٪46
تعريفك بالمشكلات الاجتماعية التي تحصل في نطاق العمل .	٪25	٪36	٪39
تعريفك بالكيفيه التي تتغلب فيها على مثل هذه المشاكل	٪20	٪22	٪58

وبالامعان في هذا الجدول يتبين أن الفائدة التي حصل عليها المشاركون في دورة تثقيف المنتجين فيما يتعلق بالعلاقات الانسانية والاجتماعية كانت قليله بوجه عام ، فعندما سئل المبحوثون عن مدى الفائدة التي تحصلوا عليها في مجال اصول العلاقات الانسانية اثناء التحاقهم بدورة تثقيف المنتجين فأن الذين قالوا بالفائدة القليله يمثلون اكبر نسبه حيث بلغت نسبتهم حوالى (46٪) .

يلي ذلك اولئك الذين قالوا بالفائدة المتوسطه حيث بلغت نسبتهم (28٪) وجاء في آخر القائمه الذين قالوا بالفائدة الكبيرة وقد مثلث نسبتهم اكثر من الربع بقليل الى حوالى (26٪) .

أن فهم اصول العلاقات الانسانية داخل مواقع الانتاج والتعرف على المشكلات الاجتماعية والتعرف على الكيفية التي بها يتم التغلب على هذه المشكلات تعد اموراً هامه وضروريه .

فأذا فهم المنتج اصول العلاقات الانسانيه فانه يستطيع ان يخلق جواً ـ اجتماعياً متناغماً خاليا من المشاكل والاحقاد ويصبح هم المنتجين الانتاج والابداع بدلا من الخصام والصراع .

وكذلك الامر بالنسبة للقضيتين الاخريين والمتمثلتين في التعرف على بعض المشكلات الاجتماعيه والتعرف على الكيفيه لعلاجها ، فاذا تعرف المنتجون على هذه المشاكل داخل منشأتهم الانتاجيه والخدميه ، وتعرفوا ايضا على السبل التي يمكن أن تعالج بمقتضاها هذه المشاكل فأن كثيراً منها قد لاتحدث اصلا وأن حدث شي فسرعان مايتم علاجه والتغلب عليه .

ومادام فهم هذه الامور على جانب كبير من الاهمية بالنسبة للمنتجين ومنشاتهم الانتاجيه ومادامت برامج تثقيف المنتجين التى تقدم من خلال الدورات المتكرره فى هذه الجوانب بالذات غير قادرة على تقديم الفائدة المرجوة على اكمل وجه فأن الاهتمام بهذه القضايا من قبل الجهات المسئولة عن تقديم هذه البرامج ينبغى أن يكون اكثر مما هو عليه الان ، والملفت للنظر فى الجدول رقم «2» أن درجة المقياس الثالثة «قليلة» قد حضيت بنسب عالية نسبياً فى كل عناصر الفقرة ، هذا مؤشر واضح من المنتجين تحوتدنى درجة الاستفادة من الموضوعات المقدمة فى الدورة ، والخاصة بالعلاقات الانسانية فى الصناعة والعلاقات الاجتماعية الحاصلة فى مجال العمل وطرق علاجها وتقاديها .

وهذا أن دل على شيء فانما يدل على اهمال هذا الجانب الحيوى من العلوم فى مجال (علم النفس الصناعى) وعلى الاجتماع الصناعى)) . يجب أن تقدم للمنتجين بشكل يتلائم وثقافتهم ، وعلى المعهد العالى أن يتناول بالبحث والدراسة المشكلات الاجتماعيه والاقتصادية التى يتعرض لها المنتجون فى مصانعهم واماكن عملهم وكيفية علاجها وماهية العلاقات الانسانية الصناعية التى تربطهم بالادارة وببعضهم بعض وكذلك دراسة الاتجاهات غير السليمه كالعنصريه الثللية ، السلبية ، والمحسوبيه وغيرها من المشكلات التى تنفر المنتج من عمله وتضعف من درجة انتمائه الى عمله والاخلاص فيه ، وهذا ماتوكده نسبة 26٪ من المبحوثين والذين قالوا بانهم لم يتعودوا على حب العمل والاخلاص فى ادائه .

العنصر الثالث من المجال الاول :ـ

مدى فائدة دورات تثقيف المنتجين فى تقوية الشعور الوطنى والقومى لذى المنتجين .

الجدول رقم (3 ـ4) يبين النسب المئويه لاستجابات المنتجين الذين اشتركوا فى دورة تثقيف المنتجين وكانوا ضمن عينه الدراسة وذلك فيما يتعلق بدرجة الفائدة التى نالوها من اشتراكهم فى هذه الدراسات .

الفقرة :ـ

الى اى مدى تعتقد ان دورة تثقيف المنتجين التى اشتركت فيها قد افادتك فى الجوانب التاليه :ـ

	درجة كبيرة	متوسطة	بدرجة قليلة
فهم بعض القضايا المتعلقة بالنضال الوطنى	٪66	٪24	—
فهم قضايا التحرر القومية والعمالية	٪39	٪50	٪11
فهم وادراك دورك كمواطن صالح فى المجتمع	٪73	٪27	—
توعيتك بتاريخ الحركة العمالية ونضالاتهافى المجال الوطنى	٪50	٪44	٪6

وبالنظر الى هذا الجدول تبين أن غالبية المنتجين المشاركين فى دورة تثقيف المنتجين قد استفادوا كثيرا من المحاضرات والخاصة بتقوية الشعور الوطنى والقومى والعالمى .

ونجاح الدورة فى مثل هذا الجانب لدليل صادق على حسن نوايا القائمين على الدورة والدارسين بها وما يشعرون به تجاه مناضلى العالم وتاريخ نضالهم الطويل .

ففى ما يتعلق بالنقطة الاولى والخاصة بمعرفة درجة الفائدة التى نالها المنتجون حول القضايا المتعلقة بالنضال الوطنى تبين أن نسبة (66٪) من مجموع عينة الدراسة قد استفادت من ذلك بدرجة كبيرة وأن (34٪) منها قد استفادت بدرجة متوسطة .

اما فيما يتعلق بدرجة الفائدة فى الجانب الخاص بالتحرر القومى والعالمى نجد أن نسبة (34٪) من جملة المنتجين اشاروا الى انهم قد استفادوا من ذلك بدرجة متوسطة ، وأن (20٪) كانت استفادتهم قليلة .

ورغم أن النسبة التى كانت استفادتها فى هذا الجانب ليست بالكبيرة حيث لم تزد هذه النسبة على الخمس ، الا أن هذه النسبة ينبغى الا يستهان بها ، بل ينبغى التفكير الجيد فى هذا الجانب واعطائه مزيداً من الاهتمام حتى يصبح الجميع قد استفادوا بدرجة كبيرة .

وقد لا يكون سبب الاتفادة القليلة لهؤلاء الافراد راجع الى قصور فى

الدورة ، او قصور فى الاعداد والاستعداد ، ولكن ربما يكون السبب راجعاً الى احد الامرين التاليين : ـ

* قد يكون هناك فروق بين ثقافة المشتركين فى هذه الدورة فربما يكون لبعضهم بعض المعلومات حول قضايا التحرر قبل التحاقهم بهذه الـدورة اما عن طـريق اطلاعهم الخاص او عن طريق دورات اخرى قد التحقوا بها قبل التحاقهم بهذه او أى مصدر آخر .

* وربما يكون السبب هو شعور المنتج العربى الليبى بـأن عليه مسؤليـات كبيرة ـ فبعضها وطنية وبعضها قومية وبعضها عالمية كمساندة حركات التحـرر فى العالم وتأييد كفاحها ونضالها الامر الذى جعله يشعر بانـه فى حاجـة الى معرفـة الكثير حول هذه القضايا ولذا مهما اعطيت له من حقائق ومعلومات حولها فأنه يطلب المزيد .

اما بخصوص راى المبحوثين حـول مدى درجـة الفائـدة التى نالـوها من هـذه الدورة حـول فهم وادراك دورهم كمواطـنين صالحـين فـالفـائـدة كـانت عظيمة .

فقد تبين من خلال الجدول السابق أن (73٪) من افراد العينـة اجابـوا بانهم استفادوا بـدرجة كبـيرة ، و (27٪) منهم قالـوا بأنهم استفـادوا بدرجـة متوسطة وربما تكون سبب هذه الاستفادة هـو حاجـة كل مـواطن ليس المنتجون فقط ـ أن يفهم دوره كمواطن صالح .

امـا فيما يتعلق بـراى عينة الـدراسة حـول مدى استفـادتهـا من بـرامـج دورات ـ تثقيف المنتجين بخصوص نوعيتها وبتـاريخ الحـركة العـمالية ونضـالها فقد ذكر (50٪) ـ منهـا بأنهم استفـادوا بدرجـة كبيرة و (44٪) ذكـروا بأنهم استفادوا بدرجة متوسطة بينما لم يقل بالاستفادة القليلة الا (6٪) فقط .

وربمـا يرجـع سبب ذلك الى حب او ميـل الفئة الى معـرفة كـل ما يتعلق بتاريخ اسلافها من المنتجين ونضالهم ضد الغاصبين والمستغلين وايضاً كجـانب من جوانب اهتماماتها بحركات التحـرر التى تعتبر ثـورات الشغيلة اينما وجـدت جزءاً منها .

العنصر الرابع من المجال الاول : ـ

مدى فائدة برامج دورات تثقيف المنتجين فى تـأكيد مبـادىء الاشتراكيـة وحب العمل لدى المنتجين .

الجدوال (4 ـ 4) يبين النسب المئوية لاستجابات المبحوثين المشتركين فى دورة تثقيف المنتجين لمعرفة ارائهم حول درجة الاستفادة التى حضوا بها فى الفقرة التالية : ـ

الـــفـــقـــــــــــرة : ـ

الى أى مدى ترى أن الدورة افادتك فى الامور التالية : ـ

	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة
التعريف بالنظام الاشتراكى ومزايا الاشتراكية	٪60	٪28	٪12
فهم حقوقك وواجباتك كمنتج فى مجتمع اشتراكى	٪60	٪32	٪8
رفع الروح المعنوية داخل المنشأت الانتاجية	٪52	٪37	٪11
تشجيعك على حب العمل والاخلاص فى ادائه	٪26	٪48	٪26
تقليل الاسراف فى المواد الاولية	٪30	٪32	٪38

وبالنظر الى هذا الجدول يتضح أن المشاركين فى دورة تثقيف المنتجين قد استفادوا مما اعطى لهم فى مجال التعريف بالنظام الاشتراكى ومزايا الاشتراكية حيث أن (٪60) من مجموع المشاركين فى الدورة والذين اختيروا ضمن عينة الدراسة ذكروا انهم استفادوا بدرجة كبيرة ، وأن (٪28) ذكروا بان استفادتهم من ذلك كانت متوسطة ، بينما هناك (٪12) اشاروا الى أن الاستفادة كانت قليلة .

وكذلك فيما يتعلق بفهم الحقوق والواجبات للمنتجين فى مجتمعهم الاشتراكى الجديد قال (٪60) من افراد العينة ان استفادتهم كانت كبيرة .

و (32٪) قد استفادوا بـدرجة متـوسطة ، و (8٪) فقط قـد استفادوا بدرجة قليلة .

اما فيما يتعلق برفع الـروح المعنويـة للمنتجين داخـل منشأتهم الانتـاجية فقد اوضح (52٪) من المبحوثين بـانهم استفادوا بـدرجة كبـيرة ، و (37٪) ذكروا انهم استفادوا بدرجة متوسطة ، و (11٪) قد استفادوا بدرجة قليلة .

امـا بخصوص راى الـدارسين حـول الدورة ومـدى الفائـدة التى تحصل عليهـا المنتسبـون بهـا وذلـك فيـما يتعلق بتشجيـع المنتجـين عـلى حب العمـل والاخلاص فى ادائه هناك (26٪) منهم قالـوا بانهم استفـادوا بدرجـة كبيرة فى هذا الجانب ، وقال (48٪) بأن الاستفادة كانت متوسطة وقال (26٪) منهم بأن الاستفادة كانت قليلة .

اما فيما يتعلق بمدى فائـدة الدورة بـالنسبة لمنتسبهـا فى تقليل الاسراف فى المـواد الاولية فى مجـال الصناعـات فقد ذكـر (30٪) من جملة عينـة البحث ان الدورة كانت مفيـدة بدرجـة عاليـةٍ فى هذا المجـال ، وذكر (32٪) منهم بـأن الاستفادة كانت متوسطة وذكر ايضاً (38٪) بانهم استفادوا بدرجة قليلة .

ويبدو من خلال الامعـان الى هذا الجـدول ومايتضمنـه من نسب عاليـة والدالة على الاستفادة فى فقراته الثلاثة الاولى ، ، أن الدراسين وجـدوا ان هذه المجالات تحقق اشباعاً لرغبـاتهم ، وأن الاستفادة الكبـيرة منها تسـاعدهم عـلى فهم واستيعاب هذا الطرح الجديد الذى ضمن لهم حقوقاً لم يكونوا يعرفوهـا اذ تحولوا بفضل هذا الطرح من عالم الاجراء الى عالم الشركاء .

ومما تجدر ملاحظته فى هذا الجـدول أن هناك بعض الجـوانب او الفقرات كانت نسبة الاستفـادة بها متـوسطة او قليلة ، وهـذه المجالات التى عـبرت عنها الفقرات الرابعة والخامس من فقرات العنصر الرابـع فى المجال الاول ، وهـذه الفقرات تتمثل فى :

* التشجيع على حب العمل والاخلاص فى ادائـه ، وتقليل الاسراف فى المـواد الاولية .

ولعل اهم مايلفت الانتباه أن أقل نسبة هى نسبة الاستفادة بشأن تقليـل الاسراف فى المـواد الاولية اذ بلغت نسبـة الاستفادة القليلة (38٪) ، وهـذه النسبة تعتبر كبيرة اذا ماقورنت بنسب الاستفادة القليلة بالفقرات الاخرى .

وهذا ما يؤكد من ان هناك نوع من الاهمال فى المحافظة على المال العام فى معظم أماكن العمل .

المجال الثانى :

المشكلات التى تواجه عملية تثقيف المنتجين .

العنصر الاول فى هذا المجال :

المشاكل الشخصية والاجتماعية .

الجدول رقم (5 ـ 4) يبين النسب المئوية للاسباب الشخصية والاجتماعية التى تواجه عملية تثقيف المنتجين .

الفقرة : ـ

ترجع العقبات التى تواجهك اثناء التحاقك بدورة تثقيف المنتجين الى الاسباب التالية : ـ

	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة
عدم وجود الرغبة الشخصية فى حضور الدورة	٪20	٪21	٪59
الشعور الشخصى بعدم الاستفادة من الدورة	٪20	٪5	٪75
المسئوليات الاسرية والاجتماعية	٪38	٪32	٪30

وبالنسبة للفقرات السابقة والتى وردت فى الجدول (5 ـ 4) والمتعلقة برأى المشتركين فى الدورة فى الاسباب الشخصية والاجتماعية التى واجهتهم اثناء الدورة فقد اسفرت اجابات الدارسين عن النتائج التالية : ـ

* أن الغالبية العظمى قالوا بان عدم وجود الرغبة الشخصية فى حضور الدورة لم يكن له تأثير كبير على مشاركتهم ولم يعد من الاسباب التى تحول دون التحاقهم او تؤثر على درجة الاستفادة وقد قال بذلك حوالى (59٪) .

وهـذا يعنى انه ليس كـل الذين اعـدوا من اجل القيـام باعـمال معينة اخـذوا فى ممارسة هذه الاعمال بعد ان تم اعدادهم من اجلها .

الامر الذى يدعو الى مطالبة الجهات المسئولة مراعاة الاعداد والاستعداد والتخصصات المختلفة اثناء توزيعها لمنتجيها على المواقع الانتاجية المختلفة .

اما بخصوص النقطة الاخيرة فى الجدول والمتعلقة بمـدى اهتمام الجهـات المسئـولة بـالمنشأت المختلفـة بتحسين اوضـاع ومستويـات المنتجين المهنيـة فان النسبـة المئويـة لاجابـات المستفتئين بينت ان اهتـمام المسئـولـين بتحسـين هـذه المستويات كـان متوسـطا اما نسب من قـال بان الاهتـمام كان كبـيرا كانت قليلة بحيث لم تـزد على (17٪) وهـذا يعنى ان قليلا من هؤلاء المستفتئـين قالـوا بـان المسئولين يولون اهتماما بتحسين مستوى المنتجين المهنى .

وبناء على هذه النتجة فانه من الضرورى ان يهتم المسؤولون داخل منشأتهم الانتاجية بهذا الجانب وذلك لسببين وهما :ـ

1) شعور المنتجين الى ضرورة التدريب المستمر وحاجتهم اليه .

2) التطور الذى يحدث وبصورة مستمرة فى طبيعة التخصصـات المهنية فى مجـال الانتـاج ووسـائله وادواتـه ومعـداتـه ، وفى طبيعـة السـوق واذواق الـزبـائن المستهلكين .

العنصر الثالث من المجال الرابع:
معرفة الشعور السائد تجاه مراكز التدريب المهنى :

الجدول رقم (14 ـ4) يبين رأى الملتحقـين بالـدورة حول مـدى النجاح الذى بلغته مراكز التدريب فى اعداد طبقة من المنتجين المهرة ومدى حاجة مراكز التـدريب الى عناصر كفؤة من المـدربين ، ومـدى اهتمام هـذه المـراكـز بنـوعيـة التدريب .

الفقرة :ـ

الى اى مدى ترى ان مراكز التدريب المهنى بالجماهيريـة تتصف بالامـور التالية :ـ

	درجة كبيرة	درجة متوسطة	قليلة
لم تحقق رقما معقولا من المنتجين المهرة بعد	٪48	٪35	٪17
ينقصها المدربون الاكفاء والتقنيات الحديثة	٪81	٪19	-
تهتم فى برامجها بالكم اكثر من اهتمامها بالكيف	٪55	٪45	-

وبامعان النظر فى الجدول رقم (14-4) يلاحظ ان النسبة المئوية التى تحصل عليها المستوى الاول والمعبر عن الخاصية (بدرجة كبيرة(فى جميع فقرات هذا الجدول فاقت فيه من اختار المستوى الثانى الدال على توفير الخاصية (بدرجة متوسطة) اما العنصر الدال على توفر الخاصية (بدرجة قليلة) فكان حظه قليلا جدا فى الفقرة الاولى ومعدوما تماما فى الفقرتين الثانية والثالثة وهذا يدل على ان غالبية افراد العينة ترى ان مراكز التدريب بالجماهيرية لم تحقق بعد القدر المعقول والمناسب من المنتجين المهرة الذين تحتاج اليهم كافة المنشأت الانتاجية الموجودة على طول البلاد وعرضها .

كما ترى ان هذه المراكز ماتزال فى حاجة ماسة الى المدربين الوطنيين الاكفاء .

وان البرامج التى يقوم بتقديمها مراكز التدريب المهنى ماتزال يغلب عليها الطابع النظرى، وربما يرجع الى قلة التجهيزات والاعداد الجيد لهذه المراكز او يرجع الى نذرة المدربين الاكفاء .

وبناء على هذه النتائج يجدر التنبيه الى الاكثار من الدورات التدريبية مع التركيز على الجوانب التطبيقية وذلك لخلق اعداد كافية من المنتجين المهرة فى مختلف المجالات والتخصصات وهذا لن يتأتى الا عن طريق الاكثار من المدربين الوطنيين وفتح المجال امامهم عن طريق التحاقهم بمراكز اعداد المدربين بالداخل او الخارج والاكثار من مراكز التدريب الحديثة المجهزة باحدث المعدات التقنية والادوات ومواد التشغيل وغيرها .

المجال الخامس:-

العلاقات الانسانية فى مجالات الصناعة ومواقع العمل .

الجدول رقم (15 -4) يوضح العلاقات الانسانية بين مئات المنتجين

وفيما يلى تحليل وتفسير اجابات هذا العنصر الذى يمثل رأى المستفتئين حول مدى الارتياح الذى يشعر به المنتجون تجاه بعضهم البعض، ومايحظون به من تغيير واحترام متبادل وايضا مدى رغبتهم فى الاشتراك فى الانشطة الجماهيرية التى تقام داخل منشأتهم الانتاجية .

الفقرة :-

الى اى مدى تشعر داخل منشأتك الانتاجية بالامور التالية :

	درجة كبيرة	متوسطة	قليلة
نك تشعر بالارتياح تجاه زملائك فى العمل	٪39	٪25	٪36
نك تحظى بتقدير زملائك واحترامهم	٪50	٪30	٪20
نك ترغب فى التعاون معهم	٪25	٪30	٪45

وبالنظر الى هذا الجدول وبالامعان فى النسب المئوية لاجابات المشتركين نجد ان آرائهم تجاه زملائهم فى العمل وتجاه مايحظون به من تقدير واحترام متبادل وتجاه عما اذا كانوا يرغبون فى التعاون معهم تختلف من فقرة الى اخرى بل تختلف داخل الفقرة الواحدة بحيث لاتتساوى مستويات التقدير الثلاث فى نصيبها من الاجابات .

ففى مايتعلق بدرجة الارتياح التى يشعر بها كل منتج تجاه زملائه فى العمل نجد ان (٪39) من مجموع المشتركين يرون انهم يشعرون بارتياح كبير تجاه زملائهم و (٪25) يرون ان درجة ارتياحهم متوسطة وان (٪36) منهم يرون ان درجة الارتياح قليلة، ورغم ان الذين قالوا بدرجة الارتياح الكبير تجاه زملائهم يمثلون اكبر نسبة الا ان من قال بخلاف ذلك يشكلون نسبة لابأس بها

الامر الذى يدعو الى التفكير فى جعل كافة المنتجين يشعرون بالارتياح التام تجاه بعضهم البعض حين يسود الامن والطمأنينة نفوسهم فتزداد الاخاء وتقل المشاكل والخلافات .

اما بخصوص النقطة الثانية المتعلقة بمعرفة مدى مايحظى به المنتجون من تقدير زملائهم واحترامهم يتضح من خلال النسب المئوية ان (٪50) منهم يحظون منهم بالتقدير التام و (٪30) يحظون بنوع من التقدير بينما هناك نسبة قليلة نوعا ما قالت بان التقدير والاحترام بينهم وبين زملائهم يعتبر قليلا .

وكما ذكرت سابقا حتى وان قلت نسبة الذين لايحظون بالتقدير والاحترام فـان النظر الى اسبـاب ذلك ومعـالجته يعتـبر شيئـا مفضـلا ، فـاذا وجـد عـدم الاحترام والتقدير بين زملاء العمل حتى ولو بنسبة بسيطة فان ذلك يكون مراعاة لعدم ايجاد محيط مناسب مما يؤثر على المنتجين والانتاجية .

اما فيما يتعلق بمعرفة عما اذا كان المنتجون يرغبون فى التعاون مع زملائهم داخل منشاتهم فان النسب المسئوية لاجابـات المشتركـين اوضحت ان الغالبيـة لاتفضل هذا التعاون .

ورغم ان المستويين الاول (بدرجة كبيرة) والثانى (بـدرجة متـوسطة) قـد حظيا بقدر لابأس له من النسب المتمثلة للاجـابات التى تؤكـد وجود الـرغبة فى التعاون الا ان تفوق المجال الثالث(بـدرجة قليلة) عـلى المجالـين الاول والثانى يجعل من المفيد النظر الى الاسباب التى دعت المنتجين الى عدم وجود الرغبـة فى التعاون مع بقية الزملاء من المنتجين .

وهـذا يدل عـلى ان العلاقـات الانسانيـة والاجتماعيـة لم تـأخـذ دورهـا الصحيح بين المنتجين .

العنصر الثانى من المجال الخامس :-

العلاقات الانسانية بين المنتجين والاداريين .

الجدول رقم (16 ـ 4) يوضح النسب المئوية لراى المبحـوثين حـول مستوى العلاقات الانسانية السائدة بين المنتجين والاداريين داخل المنشآت الانتاجية .

الفقـرة :-

الى اى مُدى تشعر داخل منشأتك الانتاجية بالامور التالية :

	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة
ان الادارة تعمل على تحقيق رغباتك	٪28	٪32	٪40
ان الادارة تهتم بتقدير جهودك	٪22	٪40	٪38
انك تشعر بعدالة رئيسك وعدم تحيزه	٪38	٪32	٪30
انك تحظى بتقدير رئيسك واحترامه	٪44	٪30	٪26

وبـالنـظر الى الفقـرة الأولى من هـذا الجـدول والمتمثلة فى معـرفـة راى المبحوثين عما اذا كانت ادارتهم تعمل على تحقيق رغباتهم فى العمل تبـين ان هذه

الادارات لم تحقق رغبات هؤلاء المنتجين حيث ان غالبيتهم قد اكدوا هذا القول ويتضح ذلك جليا من خلال النسبة المئوية العالية للاجابات التى كانت من نصيب المستوى الثالث من سلم التقدير (بدرجة قليلة) والمعبرة عن اراء المبحوثين فى هذا الخصوص .

اما المبحوثين الذين قالوا ان اداراتهم تحقق لهم رغباتهم فى العمل بدرجة كبيرة تجد نسبتهم اقل النسب بالمقارنة الى المجموعتين الآخيرتين اللتين قالتا بان اداراتهما تحقق لهما رغباتهما بدرجة متوسطة او بدرجة قليلة .

اما فيما يتعلق بمدى اهتمام هذه الادارات بتقدير جهود المنتجين الذين هم تحت اشرافها ومسئولياتها نجد ان الاكترية من المجيبين قالت ان هذه الادارات تقدر جهود المنتجين اما بدرجة متوسطة او بدرجة قليلة - اما الذين قالوا بان الادارة - تقدر هذه الجهود بدرجة كبيرة فهم القلة - ويتضح ذلك من خلال الجدول السابق حيث ان (38٪) قالوا بانه لا يوجد تقدير الا قليلا احيانا بينما الذين قالوا بوجود التقدير الكامل لا تزيد نسبتهم على (22٪) .

وبخصوص الفقرة الثالثة التى تهدف الى معرفة عما اذا كان رؤوساء الادارات والمنشآت يتصفون بالعدالة وعدم الغطرسة وعدم التحيز نجد ان اجابات المجيبين عن هذه الفقرة تكاد تكون متقاربة .

اى بمعنى ان الاجابات قد توزعت على المستويات الثلاثة (بدّرجة كبيرة) وبدرجة متوسطة (وبدرجة قليلة) بالتقارب حيث كان نصيب المستوى الاول (38٪) وكان نصيب المستوى الثالث (30٪) وهذا التقارب فى توزيع النسب بين هذه المستويات يعطى انطباعا غير جيد حيال المسئولين فى هذه المنشآت حيث ان هناك مايقارب من ثلث المشتركين ممن يرون فى رؤوسائهم الغطرسة والتحيز .

اما فيما يتعلق بمعرفة مدى مايحظى به المنتجون من تقدير واحترام من قبل رؤوسائهم يتضح من خلال النسب الواردة فى الجدول رقم (15 - 4) وبمراجعة ماتحصل عليه كل مستوى من المستويات الثلاث ان نسب المستوى الاول كانت اعلى من نسب المستوى الثانى واكثر كذلك من نسب المستوى الثالث ، وفى هذه النتيجة مايؤكد ان غالبية افراد العينة تعتقد انها تحظى بتقدير واحترام رؤوسائها ، ولكن على الرغم من ان نسبة من عبر عن عدم حظوته بتقدير رؤوسائه واحترامهم تعتبر بسيطة حيث انها لم تزد على (26٪) فانه ينبغى على هؤلاء الرؤوساء والمسئولين ان يحترموا كافة المنتجين ويقدروهم .

الفصل الثامن

أ) نتائج الدراسة ومقترحاتها .

ب) التوصيـــــات .

ج) صحيفة الاستبيـــــان .

** المـــراجـــــع .

* *



أ) نتائج الدراسة ومقترحاتـــها .

فى ضـوء المعلومات التى تم التـوصل اليهـا عن طريق الاستبيـان والذى ضم خمس مجالات رئيسية قد تم التوصل الى جملة من النتائـج والتوصيـات التى يمكن تلخيصها فيما يلــى :-

نتائج المجال الاول :

أهمية تثقيف المنتجــين :

لقد اسفرت اجـابات المبحـوتين عن فقـرات القسم الاول من الاستبيان المتعلق بمعرفة مدى الفائدة التى حظى بها المشاركون فى دورة تثقيف المنتجين عن ان اهم الجـوانب التى استفاد منهـا غالبيـة المشاركـين فى هذه الـدورة كانت كـما يلى :-

* تحسين فهم المنتجين لبعض القضايا المتعلقة بالعمل والانتاج .
* تحسين فهمهم لبعض الجوانب المتعلقة بقوانين العمل والانتاج .
* فهم بعض القضايا المتعلقة بالنضال الوطنى .
* فهم قضايا التحرر القومية والوطنية .
* فهم وادراك المواطن لدوره فى المجتمع .
* توعيته بتاريخ الحركة العمالية ونضالاتها فى المجال الوطنى .
* التعرف على النظام الاشتراكى ومزايا الاشتراكية .
* فهم الحقوق والواجبات فى المجتمع الاشتراكى .
* رفع الروح المعنوية داخل المنشآت الانتاجية .

اما الجوانب التى لم يستطع المنتج ان يستفيـد منها من خـلال هذه الـدورة تلخص فيما يلى :-

* نبذ العادات والتقاليد التى تعوق التنمية الصناعية .
* القدرة على مواجهة بعض المشاكل الاجتماعية الناتجة عن التصنيع .

* القدرة على فهم احوال العلاقات الانسانية فى مجال العمل فهما سليما .
* القدرة على مواجهة المشكلات الاجتماعية التى تحصل فى نطاق العمل .
* حب العمل والاخلاص فى ادائه .
* القدرة على تقليل الاسراف فى المواد الاولية داخل المنشآت الصناعية .

نتائج المجال الثانى :-

المشاكل التى تواجه عملية تثقيف المنتجـين :

وبالنسبة للمجال الثانى المتعلق بمعرفة العقبات التى تواجه الدارسين ، فقد اكدت استجابات المبحوتين لفقرات هذا المجال ان العقبات التى واجهتهم اثناء التحاقهم بدورات تثقيف المنتجين تمثلت فيما يلى :-

* عدم وجود الرغبة الشخصية فى حضور الدورات .
* الشعور الشخصى بعدم الاستفادة من الدورات بالقدر الذى كان متوقعا .
* انعدام الحوافز المادية والمعنوية .
* عدم فائدة الشهادات التى تمنح للدارسين .
* عمومية الموضوعات التى تقدم فى الدورات .
* ندرة وسائل الايضاح .
* اقتصار الدروس على الجانب النظرى .
* عدم وجود امتحانات تقويمية لمستويات التحصيل .
* قصر المدة المحددة للدورات .
* اختلاف مستوى الدارسين .

نتائج المجال الثالث :

الامن الصناعى والسلامة وضرورتها :

بالنسبة للمجال الثالث من الاستفتاء المتعلق بتحديد اراء المستفتئين حول مدى الفائدة التى تحصلوا عليها فى مجال الامن الصناعى والسلامة المهنية والتى نالت رضى الاغلبية تلخص فيما يلى : -

* الحصول على معلومات جديدة ومفيـــدة .
* مساعدة المنتج على حماية نفسـه من الاخطــار .
* تفيد المنتج فى حياته العمليــــة .
* زيادة وعيه باهمية الامن الصناعى والسلامة المهنية .
* مساعدته على الحفاظ على سلامة عناصر الانتـــاج .

اما الاسباب التى كانت تساعد على تطبيق الامن الصناعى والسلامة المهنيـة فى المنشأت الصناعية الانتاجية ، تتلخص فيما يلـــى : ـ

* وعىّ المنتجين باهمية الامن الصناعى والصحة المهنية .
* الرغبة فى المحافظة على سلامة الانتاج وعناصــره .
* الخوف من التعرض للمخاطر الصناعيـــــة .

امـا الاسباب التى كـانت تدعـو الى عدم تـطبيق قواعـد الامن الصناعى والسلامة المهنية فى المصانع الانتاجية ترجع الى الامور التالية : ـ

* عدم تطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بالامن والصحة المهنية .
* عدم اهتمام ادارة المنشأت الانتاجية بسلامة المنتجين .
* تقصير النقابة فى هذا الجانـــب .
* قلة الامكانيات واللوازم الخاصة بالامن والصحة المهنيـــة .

وبالنسبة للمجـال الرابـع من الاستبيان فيـما يتعلق بالتـدريب وضرورته والاتجاه السائد تجاه مراكز التدريب ، فقد بينت استجـابات المبحـوثين النتـائج التالية :

* أن التدريب المهنى ضرورى جداً بالنسبة للمنتجـــين .
* أن المنتج العربى الليبى فى اشد الحاجة اليـــه .
* أن الصنـاعات فى المجتمـع العربى الليبى فى حـاجة مـاسـة الى ايـدى وطنية مدربـة .

* أن التدريب المستمر لا غنى عنه وينبغى التركيز عليه .
* أن المنتج الليبى لا يمارس نفس العمل الذى اعد من أجله .
* أن الجهات المسئولة لا تهتم كثيراً بتحسين المستوى المهنى للمنتجين .

اما بخصوص النظرة التقويمية لمراكز التدريب المهنى الحالية يمكن أن تلخص فيما يلى : -

أن المراكز الى حد الآن لم تستطع ان تخرج العدد المناسب من المنتجين المهرة وأن هذه المراكز ما تزال تعانى وبدرجة كبيرة قطعاً نقصاً فى المدربين الاكفاء والتقنيات الحديثة .

وأن غالبية البرامج التى تقدمها هذه المراكز تتصف بكونها برامج يغلب عليها الطابع النظرى باكثر من اتصافها بالطابع العملى .

نتائج المجال الخامس :

وبالنسبة للمجال الخامس من الاستبيان المتعلق باراء المبحوتين حول العلاقات الانسانية داخل المنشأت الانتاجية يلخص فيما يلى : -

أن المنتج لا يشعر بالارتياح التام اتجاه زملائه فى العمل ، ولا يحظى بتقديرهم واحترامهم وأنه لا يرغب فى التعاون معهم داخل هذه المنشأت .

أن الادارة لا تعمل على تحقيق رغبات المنتجين فى مجال العمل كما انها لا تهتم بتقدير جهودهم أن المنتجين لا يشعرون بعدالة ونزاهة مسئوليتهم وانهم لا يحظون بتقديرهم ورضاهم .



ب / التوصيـــــات :

من خـلال تحليل وتفسـير اجـابـات المنتجـين المشـتركـين فى دورات تثقيف المنتجـين عن اقسام الاستبيـان الخمسة السـالفة الـذكر ، وفى ضوء النتـائج التى اسفرت عن استجابـات الدارسـين والتى تم تلخيصها فى نهايـة هذا الفصـل ، يمكن ختم هذا البحث بالتوصيات التالية : ـ

1) ضرورة ايجاد نوع من التوازن بين الجوانب النظريـة والجوانب التـطبيقية فى برامج تثقيف المنتجين مع التأكيد على توفير التجهيزات اللازمة لانجاح هذه البرامج .

2) ضرورة تقديم بعض الحوافـز الماديـة أو المعنويـة لكل المشـاركين فى دورات تثقيف المنتجين ليشد حماسهم واقبالهم على مثل هذه الدورات .

3) ضرورة اجراء امتحانـات تقويميـة حقيقية فى نهايـة كل دورة لتبيـان جوانب القوة ليتم تعزيـزها وتبيـان جوانب الضعف ليتم تـلافيها ، وعـلى ضؤ هذه الامتحـانات تمنـح الشهادات الخـاصة لمن يستحقهـا من المشاركـين فى كـل دورة ؟

4) ضرورة زيادة الاهتمام بصورة اكبر فى بعض جوانب المقررات الدراسية حتى يصبح المنتج قادراً على نبذ العادات والتقاليد التى تعوق التنمية الصنـاعية ، ومـواجهة بعض المشـاكل النـاتجة عن التصنيـع ، وفهم اصول العـلاقـات الانسانية ، وعارفاً لاهمية عناصر الانتاج الاساسية وملخصاً لعمله ومتفـانيا من اجله ، ودارِكاً لمكتسباته الحضارية .

5) ضرورة جعـل مـدة الـدورات التثقيفيـة اطـول ممـا هى عليــه حتى يتسنى للمشاركين فى هـذه الدورات الحصـول على اكـبر قدر ممكن من المعلومـات الخاصة بتثقيفهم كمعرفة دورهم مثلا او حمايتهم من الاخطار .
هـذا مع الاخـذ فى الاعتبار ضرورة تجانس الملحقين بـالدورة الـواحدة من حيث مستوياتهم الدراسية .

6) ضرورة تطبيق قواعد الامن الصناعى والصحة والسلامـة المهنية فى المنشـأة الانتاجية الصناعية ، وتقييم كافة الاجـراءات المتعلقة بـذلك بـاستمرار ، على أن يدير قسم الامن الصناعى افراد متخصصون ودوى خبرات عالية فى هذا المجال .

7) ضرورة تكاتف جهود النقابات وادارة المنشأت الصناعية من اجل تطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بالامن الصناعئ والصحة المهنية ، مع ضرورة توفير الامكانيات والادوات اللازمة .

8) ضروزة زيادة الاهتمام بالتدريب المهنى بحيث يشمل اكبر عدد ممكن من المنتجين ، وأن يكون هذا التدريب مستمرا ومتطوراً حتى يستطيع المنتجون مواكبة التطور الذى يحدث وبسرعة شديدة فى مجال الآلات والانتاج .

9) ضرورة الاهتمام باعداد المدربين الوطنين وذلك لاهميتهم من جانب ولندرتهم فى الوقت الحالى من جانب آخر اذ ان مراكز التدريب تعانى نقصاً شديداً فى عدد المدربين كما ونوعاً . .

10) ضرورة جعل دورات تثقيف المنتجين اقل عمومية فى برامجها وذات طبيعة تطبيقية ولها صلة وطيدة بحاجات المنتجين ورغباتهم ، مع الاخذ فى الاعتبار ان ما يتعلمه المنتجون فى هذه الدورات يعود بالفوائد المادية والادبية على المنتجين انفسهم .

11) ضرورة تقسيم دورات الثقافة والتدريب الخاصة بالمنتجين الى دورات متفاوتة المستويات بحيث تعطى الفرصة للمنتج الجاد ان يتدرج فى اخذ هذه الدورات التى تؤدى به فى النهاية الى ان يعطى شهادة او دبلومه ذات قيمة علمية معترف بها فى المؤسسات .

12) ضرورة ان يتم اختيار الملتحقين بدورات تثقيف المنتجين ـ اذا تعذر قبول كل الراغبين ـ على اساس اهمية مواقعهم الانتاجية ، وتقاريرهم السنوية ، وعلى اساس ما بذلوه فى دورات تثقيفية سابقة .

13) ضرورة ان يتم التنسيق التام والدقيق بين الجهة المسؤلة عن دورات تثقيف المنتجين وبين المؤسسات الانتاجية .

14) ضرورة مد العون المادى اللازم لمعهد تثقيف المنتجين وفروعه المختلفة ومراكز التدريب بحيث يتسنى لهذه المؤسسات القيام بالعديد من الدورات التثقيفية والتدريبية على نطاق واسع داخل الجماهيرية وتوفير كل مايلزم من تجهيزات لانجاح هذه البرامج والدورات .

استفتاء حول :

برامج تثقيف المنتجين بالجماهيريه

مشكلاتها وسبل علاجها

يتكـون هذا الاستفتـاء من خمسه اقسـام بـالاضـافـه الى القسم الخـاص بالمعلومات العامه حول المنتجين كالحاله الاجتماعيه والمستوى التعليمى ومستوى الدخل . الخ

*** القسم الخاص بالمعلومات العامه عن المنتج المستفتأ .. وهى كالاتى :-**

1ـ ماجهة العمل التى جئت منها لتلتحق بهذه الدورة ؟ــــــــ

2ـ ماحالتك الاجتماعيه ؟

(أعزب ـ متزوج ـ مطلق ـ ارمل)

3ـ ماالمستوى الدراسى الذى انت عليه ؟

أ) امى

ب) تجيد القرأة والكتابه

ج) درست المرحله الابتدائيه

د) درست المرحله الاعداديه

هـ) درست المرحله الثانويه

و) درست بالمعاهد المتوسطه

4ـ ما نوع المواصلات التى تستعملها اثناء مجيئك الى الدورة ؟

أ) مواصلات خاصه

ب) مواصلات ملك للمجتمع

ج) ركوبه عامه (سيارة اجرة)

5ـ فى اى فئه من الفئات الاتيه يكون دخلك الشهرى ؟

أ) لا يتجاوز (150) ديناراً
ب) من (151) الى (200)
ج) من (201) الى (250)
د) من (251) الى (300)
هـ) من (301) الى (350)
و) من (351) فما فوق

المجال الاول :ـ

يتناول اهمية دورات تثقيف المنتجين بالنسبه للمنتج والمنشأة الانتاجية

س1 الى اى مدى تعتقد ان دورة تثقيف المنتجين التى اشتركت فيها قد افادتك فى الجوانب التاليه :

	(بدرجه كبيرة)	(درجه متوسطه)	(قليله)
تحسين معارفك وخبراتك الثقافيه	( )	( )	( )
تحسين فهمك لبعض القضايا المتعلقه بالعمل والانتاج	( )	( )	( )
تحسين فهمك لبعض الجوانب المتعلقه بقوانين العمل والانتاج	( )	( )	( )
مساعدتك على نبذ العادات والتقاليد التى تعوق التنميه الصناعيه	( )	( )	( )
مساعدتك على مواجهة بعض المشاكل الاجتماعيه الناتجه عن التصنيع	( )	( )	( )

س2 الى مدى ترى أن دورة تثقيف المنتجين التى اشتركت فيها قد افادتك فى الجوانب التالية :ـ

	(بدرجه كبيره)	(بدرجه متوسطه)	(قليله)
فهم اصول العلاقات الانسانيه فى مجال الصناعه	( )	( )	( )
تعريفك بالمشكلات الاجتماعيه التى تحصل فى			

نطاق العمل ( ) ( ) ( )
تعريفك بالكيفيه التى تتغلب فيها على مثل هذه
المشاكـــــــل ( ) ( ) ( )

س3 الى آى مدى تعتقد أن دورة تثقيف المنتجين التى اشتركت فيهـا قد افـادتك فى الجوانب التاليه :ـ
(درجه كبيره)(درجه متوسطه)(درجه قليله)

فهم القضايا المتعلقه بالنضال الوطنى ( ) ( ) ( )
فهم قضايا التحرر القوميه والعالميه ( ) ( ) ( )
فهم وادراك دورك كمواطن صالح فى المجتمع ( ) ( ) ( )
توعيتك بتاريخ الحركه العماليه ونضالاتها فى
المجال الوطـــــــنى ( ) ( ) ( )

س4 الى آى مدى ترى أن الدورة افادتك فى الامور التاليه :ـ
(درجه كبيرة)(درجه متوسطه)(درجه قليله)

التعريف بالنظام الاشتراكى ومزايا الاشتراكيه ( ) ( ) ( )
فهم حقوقك وواجباتك كمنتج فى مجتمع اشتراكى ( ) ( ) ( )
رفع الروح المعنويه داخل المنشأت الانتاجيه ( ) ( ) ( )
تشجيعك على حب العمل والاخلاص فى ادائه ( ) ( ) ( )
تقليل الاسراف فى المواد الاوليه ( ) ( ) ( )

المجال الثانى :ـ

يتناول هذا المجال المشكلات التى تواجه عملية تثقيف المنتجين .

س5 تـرجع العقبـات التى تواجهـك اثناء التحـاقك بـدورة تثقيف المنتجين الى الاسباب التاليه :ـ
(درجه كبيرة)(درجه متوسطه)(درجه قليله)

عدم وجود الرغبه الشخصيه فى حضور الدورة ( ) ( ) ( ) (٪)
الشعور الشخصي بعدم الاستفادة من الدورة ( ) ( ) ( ) ( )
المسئوليات الاسريه والاجتماعيه ( ) ( ) ( ) ( )

س6 ترجع العقبات التى واجهتك اثناء التحاقك بالدورة الى الاسباب الاتيه :ـ
(درجهكبيرة)(درجه متوسطه)(درجه قليله)

انعدام الحوافز الماديه والمعنويه ( ) ( ) ( ) ( )
عدم فائدة الشهادة الممنوحه ( ) ( ) ( ) ( )
عدم قدرتك على تأمين المواصلات ( ) ( ) ( ) ( )

س7 ما مدى تأثير الجوانب التاليه او عرقلتها لك اثناء التحاقك بدورة تثقيف المنتجين ؟
(درجه كبيرة)(درجه متوسطه)(درجه قليله)
عموميه الموضوعات التى قدمت فى الدورة ( ) ( ) ( ) ( )
قدرة الوسائل المعينه ( ) ( ) ( ) ( )
عدم ارتباط المنهج بطبيعه عمل المنتجين ( ) ( ) ( ) ( )
عدم التشجيع الكافى للدارسين على
المشاركة الايجابيه ( ) ( ) ( ) ( )

اقتصار الدروس على الجانب النظرى ( ) ( ) ( ) ( )
عدم وجود امتحان تقييمى لمستويات ـ
التحصيـــــل ( ) ( ) ( ) ( )

س8: تعتبر الموضوعات التالية ذات اثر سلبى عليك من ضمن العقبات التى واجهتك اثناء التحاقك بالدورة التثقيفية التى قام بها المعهد العالى لتثقيف المنتجون .

	(درجة كبيرة)	(درجة متوسطة)	(درجة قليلة)
قصر المدة المحددة للدورة	( )	( )	( )
عدم التنسيق التام بين	( )	( )	( )

المعهد والمنشأة الانتاجية			
عدم الاعداد الجيد للدورة	( )	( )	( )
التسيب والاهمال الواضحين اثناء القيام بالدورة	( )	( )	( )
اختلاف مستوى الدارسين	( )	( )	( )

المجال الثالث :-

يتناول هذا القسم مدى فائدة دورة الامن الصناعى بالنسبة للمنتج .

س 9) الى أى مدى ترى أن دورة الامن الصناعى مفيدة لك فى الجوانب التالية :

	(درجة كبيرة)	(درجة متوسطة)	(درجة قليلة)
يتحصل منها الدارس على معلومات جديدة	( )	( )	( )
يتحصل فيها الدارس على معلومات كافية	( )	( )	( )
تساعد المنتج على حماية نفسه من الاخطار	( )	( )	( )
تفيد المنتج فى حياته العملية	( )	( )	( )
يكمل فيها الجانب النظرى الجانب التطبيقى	( )	( )	( )

س 10: يرجع سبب تطبيق قواعد الامن الصناعى والصحة المهنية فى المنشأت الانتاجية الى :-

	(درجة كبيرة)	(درجة متوسطة)	(درجة قليلة)
وعى المنتجين باهمية الامن الصناعى والصحة المهنية	( )	( )	( )
المحافظة على سلامة الانتاج	( )	( )	( )
الخوف من التعرض للمخاطر الصناعية	( )	( )	( )
الخوف من المشرفين داخل المنشأت الانتاجية	( )	( )	( )
حرص الادارة على تطبيق الامن الصناعى	( )	( )	( )

س 11: أن الاسباب التى تقف امام المنتجين فى سبيل تطبيق قواعد الامن الصناعى والسلامة المهنية داخل المنشآت الانتاجية ترجع الى :-

	(درجة كبيرة)	(درجة متوسطة)	(درجة قليلة)
عدم وعى المنتجين باهمية الامن الصناعى	( )	( )	( )
التهاون من قبل المشرفين فى تطبيق لوائح وقوانين الامن والصحة المهنية	( )	( )	( )
عدم اهتمام ادارة المنشآت الانتاجية بسلامة المنتاجين	( )	( )	( )
تقصير المؤتمر النقابه الانتاجى فى هذا الجانب	( )	( )	( )
قلة الامكانيات واللوازم الخاصة بالامن والصحة المهنية	( )	( )	( )

المجال الرابع :

يتناول هذا القسم مدى ضرورة التدريب المهنى بالنسبة للمنتجين فى المنشأت الانتاجية :-

س 12: مامدى ضرورة التدريب بالنسبة لك كمنتج وبالنسبة للمنشأت الصناعية ·

	(درجة كبيرة)	(درجة متوسطة)	(درجة قليلة)
الى أى مدى تشعر بان التدريب المهنى ضرورة للمنتج بصورة عامة ؟	( )	( )	( )
الى اى مدى تشعر بانك فى حاجة الى التدريب المهنى فى مجال عملك؟	( )	( )	( )
الى اى مدى تشعر ان الصناعات فى الجماهيرية فى حاجة الى ايدى وطنية مدربة	( )	( )	( )

س 13: الى أى مدى تشعر بالامور التالية :-

	(درجة كبيرة)	(درجة متوسطة)	(درجة قليلة)
انك فى حاجة الى التدريب المستمر	( )	( )	( )
انك تمارس نفس العمل الذى تم اعدادك من اجله	( )	( )	( )
ان الجهة المسئولة عنك تهتم بتحسين مستواك المهنى	( )	( )	( )

س 14 : الى اى مدى ترى ان مراكز التدريب المهنى بالجماهيرية تتصف بالامور التالية :-

	(درجة كبيرة)	(درجة متوسطة)	(درجة قليلة)
لم تحقق رقماً معقولا من من المنتجين المهرة بعد	( )	( )	( )
ينقصها المدربون الاكفاء والتقنيات الحديثة	( )	( )	( )
تهتم فى برامجها بالكم اكثر من اهتمامها بالكيف	( )	( )	( )

المجال الخامس :-

يتناول هذا القسم العلاقات الانسانية داخل المنشأت الانتجاية :-

س 15 : الى اى مدى تشعر داخل منشأتك الانتاجية بالامور التالية :-

	(درجة كبيرة)	(درجة متوسطة)	(درجة قليلة)
انك تشعر بالارتياح تجاهل زملائك فى العمل	( )	( )	( )
انك تحظى بتقدير زملائك واحترامهم	( )	( )	( )
انك ترغب فى التعاون معهم	( )	( )	( )

س 16 : الى اى مدى تشعر داخل منشأتك الانتاجية بالامور التالية :-

	(درجة كبيرة)	(درجة متوسطة)	(درجة قليلة)
أن الادارة تعمل على تحقيق رغباتك	( )	( )	( )
ان الادارة تهتم بتقدير جهودك	( )	( )	( )
انك تشعر بعدالة رئيسك وعدم تحيزه	( )	( )	( )
انك تحظى بتقدير رئيسك واحترامه	( )	( )	( )

* * *

حسن يوسف الكرويتي

المراجع

1 ـ ابوعلم ، عبدالرؤوف، (دور الثقافة العمالية فى التنمية) مجلة اراء فى التعليم الوظيفى للكبار، السنة السادسة العدد الاول والثانى، سرس الليان ، جمهورية مصر : 1976 .

2 ـ الادارة العامة للتخطيط السكانى والقوى العاملة، «خطة التنمية الاقتصادى والاجتماعى لعام 1980 عام 2000 الجمهورية العربية الليبية» .

3 ـ أمانة التخطيط «خطة التحول الاقتصادى والاجتماعى لعام 1980م» .

4 ـ أمانة اللجنة الشعية للتكوين والتدريب المهنى «دور اللجنة الشعبية العامة للتكوين والتدريب المهنى فى تنمية المجتمع الجماهيرى» بحث قدم الى المؤتمر المحلى السادس لتثقيف المنتجين الذى عقد فى بنغازى فى عام 1988م .

5 ـ بدر عباس، التنمية الاقتصادية والاجتماعية فى الجمهورية العربية الليبية . كتاب الشورى العدد الثالث .

6 ـ جبريل الجيلانى بشير، «طرق واساليب تعليم الكبار «بحث غير منشور» .

7 ـ جبريل الجيلانى بشير «برامج تعليم الكبار بالجماهيرية ، الحاجة اليها وطرق تحديدها المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم . 1983م» .

8 ـ الدجانى أحمد صدقى .. ليبيا قبل الاحتلال الايطالى، المطبعة الفنية الحديثة القاهرة 1971م .

9 ـ الزيدى ، محمد داود الثقافة العمالية فى الوطن العربى عبر مؤتمراتها القومية ، المعهد ـ العالى للثقافة العمالية وبحوث العمل بغداد 80ه1م .

10 ـ عميش، المهدى المهدى . محاضرات تثقيف المنتجين .

11 ـ الشيبانى . عمر التومى ، «الثقافة العمالية لون من الوان التربية المستمرة» بحث مقدم الى المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم .

12 ـ عبد الشفيع ، محمد، تنمية التصنيع فى اطار النظام الاقتصادى العالمى الجديد دار الوحدة بيروت 1981م .

13 ـ العزابى، محمد يوسف ومحمد عبدالله المير ، نشأة وتطور الطبقة العاملة فى ليبيا مطبعة دار العلم، دمشق 1981م .

14 ـ العزابى ، محمد يـوسف ومحمد عبـدالله المير، تثقيف المنتجـين ضرورة ام اختيار، الكتاب السادس عشر الطبعة الثانية .

15 ـ العزابى، محمد يوسف ومحمد عبدالله المير، الحركة العمالية فى ليبيا، النشأة والتطور .

16 ـ اللجنـة الشعبية العـامة للتخـطيط «التحولات الاقتصـادية والاجتـماعيـة خلال اثنتى عشر سنة من ثورة الفاتح . 1981م .

17 ـ مارتن ، فيكثور ، التدريب المهنى العاجل، ترجمـة شوقى جـلال، مكتبة الانجلو المصرية 1969م .

18 ـ المجالس القومية ، التعليم الفنى ودوره فى اعداد القوى العاملة. القـاهرة 1980م .

19ـ مكتب العمـل الـدولى، طـرق واسـاليب الثقـافـة العـماليـة طبعـة 3 . 1975م .

20 ـ المؤتمر العربى الخامس للثقافة العماليـة فى الوطن العـربى «الثقافـة العماليـة والتنمية» .

21 ـ نور الدين . أمين ـ الثقافة العمالية، الاتحاد العام لعمال الكويت .

22 ـ حجازى مصطفى ـ سيكولوجيه الانسان المقهور .

محتويات الكتاب

الفصل الأول :

مقدمة
الثقافة العمالية
المفهوم والنشأة والتطور

الفصل الثانى :

مشاكل تثقيف المنتجين بالجماهيرية

الفصل الثالث

تطور اوضاع الشغيلة فى الجماهيرية

الفصل الرابع :
اهمية الصناعة وحاجتها الى العمالة الفنية المدربة

الفصل الخامس :

التدريب وضرورته للمنتجين

الفصل السادس

مضمون البحث واجراءاته

الفصل السابع :

تحليل النتائج وتفسيرها




الشركة العامة للورق والطباعة